

7 preguntas para saber si estás creando un buen espacio de trabajo

El Economista

Capital Humano

Gerardo Hernández

13 de septiembre de 2022

Fuente original:

<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/7-preguntas-para-saber-si-estas-creando-un-buen-espacio-de-trabajo-20220912-0114.html>

En los últimos dos años el talento ha cambiado sus prioridades en el trabajo y los desafíos por retener al Capital Humano son cada vez más grandes. Como expuso Eduardo Asaf, socio de McKinsey & Company: "es impresionante pensar que tanta gente está dispuesta a dejar su trabajo y sus condiciones actuales".

Para el especialista, el incremento de las probabilidades de que las personas renuncien, incluso para probar suerte en áreas que no dominan, está estrechamente ligado con el cansancio y un cambio en sus expectativas. "La satisfacción del personal, la relación laboral y muchas otras cosas se han vuelto críticas para el personal y son temas a los que tenemos que entrarle con mucho cuidado y cautela", señaló durante su conferencia Rotación y retención de personal.

En su presentación en el Congreso Internacional de Recursos Humanos 2022 de la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (Amedirh), Eduardo Asaf consideró que uno de los retos más importantes que enfrentan las empresas para retener talento es la brecha que existe entre los aspectos que más valoran los colaboradores y lo que los líderes perciben como los elementos que más prioriza el talento.

"Hay cosas que los empleados valoran mucho, pero los empleadores no se dan cuenta o no perciben que son elementos tan relevantes para su propio personal, aquí encontramos cosas como sentirse valorado por la organización y el gerente, que haya un sentido de pertenencia a la empresa y a la misión que persigue la empresa, que haya un ambiente laboral adecuado, que exista potencial de avance en la carrera y posibilidad de horario flexible", apuntó.

En ese sentido, la construcción de espacios de trabajo donde las personas se sientan satisfechas y se encuentren al centro de las estrategias es vital para la retención de los colaboradores en el contexto actual.

Para ello, el especialista recomendó a las áreas de Recursos Humanos reflexionar en al menos 7 aspectos para saber si están ofreciendo un lugar de trabajo adecuado y en línea con las nuevas prioridades de los colaboradores. Estas son las preguntas que deben responder los departamentos de gestión de talento para retener a la fuerza laboral:

¿Hay jefes tóxicos en la empresa?

Los líderes juegan un rol clave en la retención de las personas. "Los jefes pueden alejar a las personas de la organización", subrayó. Cuando los líderes no motivan a las personas hay más posibilidades de que los colaboradores quieran irse.

¿La empresa cuenta con las personas correctas en el lugar correcto?

En muchas ocasiones las compañías tienen un gran talento, pero que no es aprovechado porque está ubicado en una posición donde no se explotan sus habilidades. "Eso genera mucha frustración en la gente, porque se empiezan a sentir desperdiciados y que hay una serie de capacidades que

se están quedando en la banca".

¿Qué tan rígida era la cultura antes de la pandemia?

Esta pregunta es importante porque es una realidad que la pandemia y sus efectos en el mundo del trabajo generaron un cambio en las prioridades de las personas y si la cultura no evoluciona conforme a las necesidades de los empleados, la retención se vuelve cada vez más compleja. Las compañías con culturas rígidas han tenido más dificultades para adecuarse a las nuevas expectativas de los empleados.

¿El ambiente de trabajo es transaccional?

"A las personas no les gusta que el trabajo sea transaccional", señaló el especialista. Esto significa que las organizaciones que perciben el trabajo de las personas únicamente como un valor financiero, desestiman el valor humano. "Los empleados valoran un sentido en el trabajo porque a nadie le gusta ser únicamente una transacción". Y si la retención sólo se basa en el salario, se le está comunicando a las personas que el valor que tienen para la empresa es sólo económico.

¿Los beneficios que se ofrecen están alineados a las prioridades de los empleados?

Antes de la pandemia los vales de comida o los pases para el gimnasio eran recurrentes en los esquemas de beneficios, pero es probable que estas prestaciones superiores a las de Ley ya no tengan la misma relevancia para el talento. "Nos hemos dado cuenta que el 45% de las personas menciona el cuidado de la familia como algo que los está ayudando a decidir quedarse o irse en el trabajo que tienen actualmente".

¿Se está generando un desarrollo de carrera?

El desarrollo de carrera no significa que todos lleguen a ser gerentes o directores, pero sí implica que las personas encuentren un reconocimiento por el trabajo que realizan y perciban que están teniendo logros y desarrollando habilidades.

¿Hay un sentido de comunidad en la compañía?

Las relaciones interpersonales son importantes en todas las empresas y en un contexto en el que se está definiendo el nuevo modelo de trabajo, las actividades presenciales tienen una gran ventaja en la construcción del sentido de comunidad, pero requiere cambios en las organizaciones para que cumpla con este objetivo.

Retención, un cambio de mentalidad

Desde la perspectiva del socio de McKinsey & Company, las empresas deben ser autocríticas para saber si están construyendo el ambiente de trabajo donde las personas se sienten a gusto.

"En la medida en que podamos hacer estas preguntas y replantear nuestro modelo de trabajo y de retención de talento, vamos a lograr que las tendencias de renuncia se reviertan en las empresas", puntualizó el especialista.

Para Eduardo Asaf, este panorama de replanteamiento de expectativas en los colaboradores puede verse desde dos vertientes: como una crisis o como una oportunidad para que las empresas fortalezcan sus estrategias de retención.

"Es necesario adaptar el tipo de trabajo y nos referimos a qué se hace, cómo se hace y cuándo se

hace, no es un tema menor porque realmente se mete como las tripas de la propia organización y muchas veces la cultura está muy entrelazada con la manera en la que se trabaja y será necesario cambiar esta cultura para acceder a un pool de talento", destacó.