

Circular 2372-2023

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre las oportunidades laborales para las mujeres “conductoras de camiones”.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández 2 de enero del 2023, publicado en el diario “El Economista”.

“A las empresas en México les urge cuestionar sus prácticas de Recursos Humanos”

La nueva CEO de Great Place to Work México considera que las compañías en el país deben ser autocríticas respecto a sus estrategias de gestión de talento, un proceso clave para construir mejores espacios de trabajo.

Las empresas que tienen estrategias centradas en las personas son las más competitivas y las que mejor se adaptan a entornos cambiantes, como ocurrió con la pandemia de Covid-19. Pero lograr esto no es sencillo, para Michelle Ferrari, directora general de Great Place to Work México (GPTW), “las organizaciones tienen que volver a cuestionar sus **prácticas de Recursos Humanos**”.

Desde la perspectiva de la ejecutiva, la autocrítica que deben tener las compañías en torno a sus [prácticas de gestión de talento](#) es una vía importante para implementar acciones que realmente fomenten espacios de trabajo estables, sentido de pertenencia y propósitos de negocio conectados con las personas. En resumen: mejores lugares para trabajar.

“Lo importante es que las personas vivan la cultura, porque se pueden tener excelentes prácticas en los documentos y procesos de **Recursos Humanos**, pero la realidad puede ser diferente. Si tú como colaborador vives la cultura una vez al año, entonces no sirve”, señala en conversación con

EI

Economista

.

Una característica que tienen en común las empresas más avanzadas en las [mejores prácticas de Capital Humano](#) es que la experiencia del empleado es positiva y frecuente.

Pero alinear las estrategias de Recursos Humanos con los intereses y necesidades de los colaboradores es sólo una parte del desafío que tienen las empresas para convertirse en un buen lugar de trabajo. El otro ingrediente es una **experiencia del empleado** que no distinga entre departamentos o niveles jerárquicos.

En este sentido, Michelle Ferrari considera que las mejores prácticas deben ser **para todos los trabajadores**

“La cultura debe abarcar a todos, también a las personas que están afuera sudando en un trabajo mucho más complejo que estar sentado en un escritorio, para esas personas también tiene que haber un gran lugar para trabajar”.

La democratización de la [experiencia del empleado](#) es uno de los retos más importantes que tienen las empresas, pero el primer paso para conseguirlo es querer hacerlo e integrarlo como parte de la estrategia empresarial.

“La cultura es la forma en la que trabajamos en una organización y cómo llegamos a los objetivos del negocio, no es el ‘qué’ sino el ‘cómo’ y ahí es donde viene la diferencia, porque en un mundo donde todo se copia, **la cultura** no se puede copiar porque está llena de valores, actitudes, creencias, formas de pensar, entre otros factores, y por eso es la ventaja competitiva más importante”, agrega.

Pero, ¿por qué es tan importante hablar sobre la cultura organizacional y las estrategias centradas en las personas? La ejecutiva puntualiza que [los niveles de insatisfacción y agotamiento](#) ya empezaron a cobrar factura en la retención.

“Estamos encontrando un desafío importante de retención y donde no se ve es donde hay una cultura que el colaborador vive en cuanto a la credibilidad que le tiene a sus líderes, cómo se siente cuidado por la empresa, integrado en un proyecto y en la relación con sus líderes, todos estos aspectos que hacen que una persona se sienta bien en un **lugar de trabajo**”.

Para la CEO de Great Place to Work México, las empresas en nuestro país ya ven en los **niveles de retención**

las repercusiones de una cultura organizacional que no prioriza a las personas. “Si no tenemos una propuesta de valor para que el colaborador quiera irse contigo y quedarse, tu panorama se complicará más y te costará muchísimo, porque reclutar, capacitar y que la gente se vaya a los dos o seis meses cuesta mucho dinero”.

¿Depende sólo de Recursos Humanos?

Si bien las estrategias de talento recaen en Recursos Humanos, Michelle Ferrari opina que la construcción de **mejores espacios para trabajar** es una tarea que también depende de los líderes de una compañía.

“**Recursos Humanos** es el habilitador de las estrategias, el que promueve las herramientas y genera los planes para que las organizaciones diseñen una buena experiencia para el colaborador. Pero quien influye en la parte más crítica para que esto suceda es el liderazgo. Los líderes que tienen gente a cargo, así como el mismo colaborador, son los que promueven, hacen o deshacen estos microclimas que pueden ser muy buenos o muy malos”, expone.

Es decir, no hay una fórmula para construir [un buen espacio de trabajo](#) y experiencia del empleado que no involucre a los jefes. “Si sabemos que el reconocimiento, el cuidado, el respeto o la apertura, que son partes clave de un buen lugar de trabajo, esto tiene que suceder en el día a día y se tiene que respirar. Esto se acota al liderazgo, los líderes deben implementar las mejores prácticas, especialmente los mandos medios”.

Sin embargo, la especialista subraya que esto no es un maratón, de hecho, se trata de avanzar con pasos pequeños, planes reales y una visión a corto plazo sobre qué **cultura de trabajo** se desea tener. “Que la gente sienta estos cambios y esta intención real, porque un buen lugar para trabajar no se construye de la noche a la mañana, pero sí se puede tener un plan, una visión y una intención, y la gente eso lo entiende”.

La emergencia sanitaria, destaca, ayudó a enfatizar la importancia que tiene la **inversión en las personas**, tanto en tiempo como recursos. “Es la única manera en la que la gente va a navegar contigo en las buenas y en las malas. Es una responsabilidad que tenemos como empresarios y como líderes, no es un tema opcional: tenemos que generar mejores espacios para trabajar, con calidad de vida, y donde la gente te dé lo mejor tiene porque tú le estás dando un lugar donde puede ser la mejor persona”.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”