

© MTRO. DAVID
PADILLA
HERNÁNDEZ

exaudlap
COMUNIDAD DE EGRESADOS

- Licenciado en Administración de Empresas por la Universidad de las Américas Puebla.
- Maestro en Dirección de Talento Humano por la Universidad Panamericana.
- Actualmente labora en la empresa Schnellecke Logistics como Director de Recursos Humanos región México.
- Cuenta con más de 18 años de experiencia laboral en diversas áreas de recursos humanos en empresas como Accel Logística, ALSEA e Interacciones.

Las empresas en México enfrentan el reto de establecer estrategias que aseguren la permanencia de sus colaboradores en un mercado laboral cada vez más competitivo.

Estrategias que

IMPACTAN POSITIVAMENTE

el desempeño del colaborador

Hoy más que nunca, las empresas en México enfrentan el reto de lograr experiencias positivas en sus colaboradores para garantizar que no sólo se sientan laborando en la empresa correcta, sino que aseguren su permanencia y desarrollo en la misma. Las áreas de recursos humanos se ven en la necesidad de desarrollar estrategias que permitan la retención de equipos de trabajo ante un contexto laboral cada vez más competitivo, en donde el talento experto es fácilmente «pirateado». Desde mi punto de vista, y a partir de la experiencia que he adquirido en diversas empresas de diferentes ramos, hay estrategias que, independientemente a la industria, impactan en la experiencia del colaborador, para que éste decida si permanece o no en una organización, las cuales las puedo resumir en cinco muy puntuales, sin considerar el tema de sueldos y salarios competitivos. Mi enfoque será principalmente en aquello que considero que agrega valor, y que puede ser un «gancho» para que el colaborador se mantenga motivado trabajando en la organización:

1



ESTRATEGIAS DE RECONOCIMIENTO

Una organización que logra implementar una estrategia integral enfocada a enaltecer la importancia del colaborador es fundamental para que éste se sienta valorado e importante, como reconocer la antigüedad, el buen desempeño, trabajos extraordinarios, la vivencia de los valores de la organización, cumplimiento a metas, etc., sumarán a que el personal de una empresa se sienta parte de la misma, se ponga la camiseta y se sienta valorado por la empresa. Hoy incluso muchas organizaciones no solo comunican sus reconocimientos internamente, sino que los comparten a través de sus redes sociales o medios de impacto externo, precisamente para que los potenciales candidatos conozcan la cultura desde fuera, y puedan incentivarlos a participar en procesos de reclutamiento para formar parte de la empresa.

2



ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO

Muchas encuestas señalan que una de las mayores causas por las que un colaborador decide renunciar a una organización es la falta de liderazgo de los jefes. Y por supuesto que es así, el no contar con líderes con un enfoque en la gente, con competencias *soft* fuertes y con habilidades para lograr empatía con sus equipos son definitivamente una problemática que viven muchas empresas. Es por ello que la organización debe trabajar en el liderazgo de aquellos puestos que tienen personal a su cargo, teniendo muy claro los comportamientos que desean desarrollar, así como la forma de medirlos.

3



ESTRATEGIAS DE DESARROLLO PROFESIONAL

Cuando una organización da claridad a los colaboradores hacia dónde se dirige su carrera profesional y de desarrollo, lo impacta positivamente, lo cual permite un enfoque a lograr los objetivos definidos para no sólo crecer en la organización, sino permanecer en

ella. Contar con procesos de capacitación, entrenamiento, parrillas de reemplazo, entre otros, sumará a que el colaborador no solo se sienta motivado, sino que tenga claridad de su futuro en la empresa, en caso de mostrar cumplimiento de objetivos, metas, etc.

4



ESTRATEGIAS DE SALUD FÍSICA Y EMOCIONAL

El asegurar al colaborador que durante su experiencia laboral cuenta con lo necesario para poder enfrentar situaciones de salud es uno de los puntos clave que suman a su experiencia, y aún más si la empresa desarrolla estrategias que puedan acompañarlo en temas emocionales, involucrando a psicólogos que resuelvan situaciones que puedan estar impactando temas personales, que al final pueden reflejarse en el desempeño laboral.

5



ESTRATEGIAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Implementar acciones de responsabilidad social que permitan fortalecer el interés por el bienestar de la sociedad y el cuidado del medio ambiente, es hoy en día uno de los atributos que muchas personas consideran para elegir laborar en una organización. Es por ello que muchas empresas no solo fomentan a que esto suceda, sino que incluso buscan certificaciones que avalen esta característica, lo cual los fortalece como una marca empleadora, y por tanto son más atractivas para atraer candidatos.

Y adicional a las estrategias ya mencionadas, se suma la alternativa del *home office* o trabajo híbrido (trabajo en oficina y casa), ante las situaciones de salud que se han presentado en el mundo, y que pareciera que se convirtió en una acción «necesaria», que llegó para quedarse, y que incluso hoy ya forma parte de los beneficios de muchas organizaciones, aspecto que incluso muchos profesionistas hoy buscan para mantener su balance de vida personal y profesional. **C**