

- Especialista en talento humano por la Universidad de las Américas Puebla.
- Certificada en coaching ejecutivo y alineación de equipos de trabajo por el ITESM campus Puebla.
- Cuenta con una especialidad en Desarrollo Organizacional por el ITESM campus Puebla.
- Licenciada en Ciencias de la Comunicación especializada en áreas de capacitación y desarrollo humano desde hace más de 10 años.
- Maestrando en Desarrollo de Capital Humano en la Universidad Anáhuac Puebla.
- Instructora certificada por la STPS y Grupo Carso impartiendo cursos formativos en empresas como Bancomer, Telcel y del sector de servicios y telecomunicaciones.
- Actualmente es encargada de la certificación Great Place To Work en Kreston BCG a nivel nacional donde se desempeña como coordinadora de capital humano.



¿QUÉ NOS HACE PERTENECER GENUINAMENTE

a una organización?

Mucho se habla del sentido de pertenencia en las organizaciones como el santo grial que las áreas de recursos humanos aspiran a desarrollar en los colaboradores, por ello a través de este artículo enunciaré algunos aspectos que considero suman valor a este objetivo y que además se encuentran dentro de la organización misma.

Pertenecer sin duda es inherente a nuestra condición humana, como seres gregarios estamos en constante búsqueda de afiliación a un grupo donde nos sintamos identificados, aceptados y en un ambiente que nos permita mostrar lo mejor de nosotros; por ello cuando una organización provee experiencias orientadas al sentido de pertenencia, se genera en el personal una ecuación interesante: personal comprometido con la empresa que a su vez desarrolla un alto desempeño y productividad.



Empecemos con la alineación de la filosofía organizacional, **¿qué tanto es congruente con la filosofía de vida y valores del colaborador?** Mejor aún, ¿qué tanto la conocemos? Hoy en día las empresas deben voltear y profundizar en su misión y visión, buscando que tengan sentido para ambos y vayan encaminadas a generar valor en el entorno, a manera de que los colaboradores tengan claro cómo su trabajo tiene un impacto positivo en el logro de los objetivos de la empresa. Para ello resulta fundamental que la alta dirección se involucre en este punto y genere mensajes congruentes y alentadores.



LA MULTIGENERACIONALIDAD DEBE APROVECHARSE A FAVOR SI VISUALIZAMOS QUE UN MILLENIAL PUEDE APRENDER DE UN BABYBOOMER A TRAVÉS DE UN PERSPECTIVA DE MENTORING Y VICEVERSA.

2022

23



Aprendizaje experiencial: es un reto para las organizaciones generar escenarios de aprendizaje a través de las experiencias que enriquezcan y desarrollen las habilidades del personal, por ejemplo, con el uso de nuevas tecnologías y automatización de procesos debemos reflexionar **¿cómo retomamos las competencias de nuestros colaboradores? ¿De qué forma valoramos y reconocemos a aquellos con mayor capacidad de aprender y desaprender bajo esta perspectiva?**



Interacciones que generen proyección: resulta significativo que las empresas desarrollen estrategias donde los colaboradores interactúen y apliquen sus capacidades en diferentes entornos, ya sea con los **CEOS** de la compañía, en proyectos y asignaciones especiales, con clientes internos y externos, etc. Convirtiendo estas acciones en una proyección que motiva y desarrolla los talentos de la organización. Trasladar estas interacciones a los programas de plan de carrera y desarrollo efectivos.



Multigeneracionalidad: un tema que ha cobrado relevancia es la convivencia de distintas generaciones en las empresas, muchas veces se torna un reto a resolver, sin embargo estoy convencida que la multigeneracionalidad debe aprovecharse a favor si visualizamos que un **millennial** puede aprender de un **baby boomer** a través de un perspectiva de **mentoring** y viceversa, generando así una red de comunicación sumamente retadora para ambas partes, el planteamiento en este punto sería ¿qué resultados se obtendrían formando equipos multidisciplinarios de diversas generaciones? ¿De qué forma maximizar la experien-



Líderes que se convierten en facilitadores: Las condiciones del entorno actual ameritan que los líderes de la organización se conviertan en facilitadores, es decir, enfocar sus habilidades de liderazgo para que el talento a su cargo tenga las condiciones idóneas para desarrollarse; ya sea a través del **empowerment**, la supervisión efectiva y la identificación de los talentos para alentarlos a potencializarse.



Enfoque al ser humano: cuando en la organización los colaboradores se sienten valorados, escuchados, desarrollados y tomados en cuenta hablamos de organizaciones con un enfoque que los considera de forma integral, es decir, si bien es un recurso humano para la empresa, se debe tomar en cuenta al colaborador como un ser que tiene una historia de vida, sus propias motivaciones, funge roles sociales y como miembro de su comunidad; partiendo de ello las estrategias de desarrollo, bienestar y retención del talento se acercan más a las necesidades reales de la persona.

Por último, considero que las organizaciones y sobre todo los directivos deben cambiar el enfoque de recursos humanos como un área transaccional y darle un rol estratégico, convirtiéndolo en un gestor del cambio para la migración de talento, que se dé dentro de la misma organización generando con ello redes de crecimiento profesional interno. **G**