

PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN Y/O DIFUSIÓN

puesto por mucho tiempo, así como esperan una mayor participación en la toma de decisiones en sus empleos.

“Están buscando cosas nuevas que llenen sus aspiraciones no solo como profesionales, sino también algo que les de pasión por lo que hacen. ¿Qué tienes qué hacer para retener el talento humano? Tener un modelo de negocio que los involucre, entendiendo que la forma cómo quieren desarrollarse ya no es una estructura formal como antes se hacía, sino una más dinámica”, hace hincapié.

Draghi indica que, en su experiencia como coaching con algunos directivos o gerentes de la ‘vieja escuela’, ha podido ver que hace falta un mayor entendimiento de lo que quieren las nuevas generaciones de jóvenes en el mercado.

“Muchas veces se invalida la necesidad honesta de este grupo de jóvenes de realmente conectar con la sostenibilidad, por ejemplo, y de tener mayor libertad más que un control”, añade.

En esa línea, para ella es esencial que puedan abrirse espacios de conversación. Aquí se debe reconocer lo que estos grupos valoran para así dejar de priorizar enfoques como el *micromanagement*, un estilo de gestión empresarial que busca tener todo bajo control.

Sostenibilidad y reclutamiento

Otro gran desafío en un escenario pospandemia es el enrumbar al capital humano en favor de la sostenibilidad, y sin duda hay un abanico de oportunidades que las empresas u organizaciones pueden aprovechar. Rosa María Fuchs manifiesta que, en tal sentido, es sustancial capacitar al personal para incorporar prácticas sostenibles en la cotidianidad, como la movilidad en bicicleta o en acciones ecoamigables.

Además, más allá de ver a los colaboradores como aliados estratégicos en los objetivos de sostenibilidad, Mario Roncal menciona que las organiza-

El que da movimiento a tu empresa es el equipo de trabajo, al cual tienes que formar. En esa línea, es importante el capital humano porque también depende de cómo desarrolles un modelo de negocio.

ciones tienen que ‘mirar’ primero hacia su estructura interna: “Tienes que ser responsable en tu empresa, con tus colaboradores y después con el entorno donde te manejas. A partir

de ahí desarrollas temas medioambientales y más”, enfatiza.

Comparte esta perspectiva Rosa María Fuchs, que indica que, paralelamente al esquema de sostenibilidad, los empleados tienen un rol esencial porque también hay una responsabilidad social que se asume con ellos: “Va por el lado de fomentar un trabajo digno, preocuparse por su bienestar tanto física como emocional, por brindar un trabajo decente, como dicen los ODS”.

Finalmente, ante la interrogante de cómo considerar en el reclutamiento de personal la sostenibilidad, la docente de UP explica que es fundamental que se realice una buena entrevista enfocada en lo que necesita la organización, con preguntas bien elaboradas que recaben experiencias pasadas de participación en iniciativas en el tema.

Elemental también es evaluar habilidades blandas, las cuales vienen siendo tomadas más en cuenta y que, en definitiva, son gravitantes para tener equipos con un chip sostenible.

“Las empresas están tomando como base 80 % de habilidades blandas para tomar decisiones: formas de comunicarse, de interactuar, de vincularse con un grupo. El otro 20% es la parte técnica. Va más por el lado del liderazgo. Se tiene que formar personas con estas capacidades. Con mucha tecnología y tecnicismo, pero también con habilidades blandas que muchas universidades a veces no forman”, concluye Mario Roncal. ..

Trabajar en cercanía y emocionalidad

En la pandemia, las empresas que se han mantenido sólidas son aquellas también que fueron capaces de reaccionar ante la coyuntura validando el estrés emocional de sus equipos mediante acompañamiento, tal como lo sostiene Claudia Draghi. Por ello, fue importante “las llamadas telefónicas, los psicólogos, las conversaciones con coaching, talleres virtuales, así como asistencia y gestión emocional”, menciona.

Por su parte, Mario Roncal señala que el ritmo actual de trabajo hace que las empresas deban apostar por capacitaciones más ligadas a la motivación, al trabajo en equipo, desarrollo de habilidades importantes. Para todo esto, es el área de recursos humanos la habilitante: “Este grupo de personas es el encargado de mirar y perfilar lo que se necesita en la organización en cuestión de capacitaciones, de fortalecer ciertos aspectos”.