

Buenos jefes

escrito por Juan Esteban Restrepo

Seguramente muchos de ustedes, así como yo, conocen a un familiar, a un amigo o conocido buscando empleo o intentando trasladarse a uno nuevo. Y no es por falta de oportunidades en el mercado laboral que no logran ubicarse, sino por la desconexión de las ofertas con los intereses y propósitos del talento disponible.

Después de la pandemia, el sentido del trabajo y de la productividad cambiaron, algo que muchas empresas y organizaciones no logran comprender. Más que salarios justos y flexibilidad, las personas están buscando reconocimiento, beneficios, compromiso social de la empresa, formación y, sobretodo, buscan conectarse con una organización con propósito local y sentido global; las personas hoy no quieren “colocarse”, quieren pertenecer. Desean sentirse parte de un proyecto conectado con la realidades humanas y planetarias. Las personas están buscando identidad.

Los trabajadores no están buscando buenos jefes; están buscando líderes inspiradores, mentores que les ayuden en su desarrollo personal y profesional. Las personas no solo están buscando satisfacer sus necesidades inmediatas, también consideran el impacto colectivo de su trabajo en el mediano y largo plazo.

Según un estudio publicado en febrero por la revista Harvard Business Review, las empresas deberían considerar cuatro factores claves a la hora de mejorar la retención de empleados o la atracción de nuevos: (i) Ofrecimiento material, que incluye salarios, flexibilidad, espacios de trabajo, dotación, beneficios y subsidios. (ii) Crecimiento y desarrollo, que incluye formación, rotación, pasantías por otros equipos o labores, o promociones al interior de la organización. (iii) Conexión y comunidad, que tiene que ver con el reconocimiento, el sentido de pertenencia, la socialización y el aprecio al interior de un grupo humano, una cultura organizacional que permita la libre expresión y la creatividad (iv) Sentido existencial y propósito organizacional, esto es, la búsqueda de aspiraciones empresariales legítimas conectadas con las realidades

sociales y los retos planetarios de la humanidad.

Un buen empleador debería observar estos cuatro factores, acercarse a ellos de manera holística y entender su interdependencia. No llamarán al mejor talento ofreciendo únicamente trabajo remoto; las nuevas ofertas laborales requieren una visión multidimensional de las personas. Más allá de su talento o habilidades, la ofertas deberán considerar las necesidades humanas y las aspiraciones personales de cada persona.

La flexibilidad no basta, es necesaria una aproximación sistémica al entendimiento del mercado laboral y a los intereses de las presentes y nuevas generaciones de trabajadores. Un buen jefe, o mejor, un líder inspirador, no se concentrará únicamente en los puntajes o títulos de una hoja de vida; indagará por los sueños, deseos y valores de ese candidato, se interesará más por el ser que por el saber, para encontrar semejanzas con la cultura organizacional y la misión de la compañía.

El mundo cambió, las personas cambiaron, es hora de que muchas empresas también cambien.

Otros escritos de este autor: <https://noapto.co/juanes-restrepo-castro/>