


¿SUEÑAN LAS EMPRESAS CON PATINETAS ELÉCTRICAS?

La importancia de los
sueños individuales en la
realización de los sueños
colectivos.



Por: Julio Sánchez

A man with a beard, wearing a dark suit and tie, is smiling as he rides a black electric scooter. He is positioned on the left side of the frame, moving towards the right. The background shows a modern building with a glass and metal facade, illuminated by warm, golden light, suggesting a sunset or sunrise. The overall scene conveys a sense of modernity and progress.

En estos tiempos, parece una utopía encontrar una empresa de la que no queramos escapar. Todo mundo sueña con trabajar en PIXAR, Google o Disney, cruzar sus pasillos montados en una patineta eléctrica, tener una oficina personalizada y jugar Fornite a la hora del almuerzo, y ¿quién no? Si bien, existen organizaciones con una nula preocupación por el bienestar de sus colaboradores, hay otras que hacen su mayor esfuerzo por parecerse a estas grandes corporaciones y responder a las expectativas de su talento humano, porque sí, también las empresas sueñan.

Qué hubiese sido de Walt Disney, por ejemplo, sin un grupo de más de 700 artistas que defendieron sus ideas y apostaron todo su talento dibujando y pintando los fotogramas de la película que cambió la historia del cine de animación para siempre: "Blanca nieves y los siete enanitos". Es probable que, sin ese hito en su carrera, The Walt Disney Company, el legado del cineasta, no fuera hoy el emporio de entretenimiento que todos conocemos y en cambio, estuviese sepultado con él. Sin gente que no quiera apostar a una idea común, que quiera ser parte de los resultados, pero no del proceso, es casi imposible levantar estos espacios donde el trabajo se vuelve un juego.

Pero ¿cómo logramos que un colaborador conecte con nuestro sueño?

La respuesta es muy simple: reconociendo que todos tenemos sueños individuales. Es más fácil permanecer en un lugar y aportar nuestro talento sin reservas, si nos sentimos escuchados, vistos, reconocidos e impulsados a crecer. Es así como aparece el “salario emocional”, un grupo de conceptos asociados a la retribución del empleado que tienen carácter no económico y que se traducen en:

- **Flexibilidad laboral:** Darle al colaborador la posibilidad de elegir el momento, lugar y manera de realizar sus actividades.
- **Conciliación:** Implementar medidas que faciliten conciliar al colaborador su vida laboral con su vida familiar.
- **Capacitación:** Abrir espacios para la mejora continua de habilidades y la adquisición de nuevo conocimiento.
- **Crecimiento profesional y promoción:** Posibilidad de crear una carrera dentro de la empresa y adquirir cargos de más responsabilidad para evitar el estancamiento.
- **Reconocimiento:** Destacar públicamente la labor y esfuerzo de los colaboradores y premiar su buen desempeño a través de bonos u otros incentivos.

Para lograrlo, hay que comenzar.

A partir del periodo de contingencia por la pandemia de la COVID-19, en Risk Consulting Global Group, liderados por nuestro CEO Luís Ramiro Díaz Briceño, reinventamos las formas y metodologías con las que veníamos trabajando y nos adaptamos a esta nueva realidad, cuidando los sueños individuales de nuestros colaboradores con la implementación de políticas que los apoyan en su desarrollo profesional, el cuidado de su salud, el reconocimiento a sus aportes a la compañía y creando estrategias para hacer del trabajo remoto una opción viable para continuar con nuestra actividad. Gracias a esta gestión, recientemente fuimos reconocidos por Great Place to Work®, un programa que destaca la calidad del ambiente laboral y que compara a nuestra compañía con los mejores lugares para trabajar en Colombia y el mundo, teniendo en cuenta también, el trato equitativo a nuestros colaboradores por cualquiera que sea su orientación sexual, raza, género, condición económica, entre otros.

Nuestro reto como empleadores es pues, crear espacios seguros para quienes nos acompañan en la consecución de nuestros objetivos diariamente, reconocer que la vida de nuestros colaboradores se extiende más allá de la jornada laboral, impulsarlos a conseguir sus sueños y permitirles crecer al lado nuestro. Solo así podremos asemejarnos a las grandes compañías del mundo, y que cuando se refieran a nuestra empresa alguien diga sin reparos: “qué gran lugar para trabajar”.

Webgrafía

Blasco, Lucía. Qué es el salario emocional y cuáles son los 10 factores que lo definen [En línea]. Recuperado de:
<https://www.bbc.com/mundo/noticias-55983345>[Consultado el 01/06/22]

Flexibilidad laboral. Beneficios de aplicar en tu empresa [En línea].
<https://www.up-spain.com/blog/flexibilidad-laboral/> [Consultado el 01/06/22]

Half, Robert. Retuining to the Office [En línea]. Recuperado de:
<https://www.roberthalf.com/blog/management-tips/returning-to-the-office>
[Consultado el 01/06/22]

Pérez Godoy, María Camila. La rotación en empresas aumenta hoy porque trabajadores buscan más flexibilidad [En línea]. Recuperado de:
<https://www.larepublica.co/alta-gerencia/rotacion-en-empresas-aumenta-por-la-busqueda-de-flexibilidad-3263936> [Consultado el 01/06/22]

Sánchez, Alexander. 'Blanca nieves y los siete enanitos': 20 años maravillando [En línea]. Recuperado de:
<https://www.nacion.com/viva/cine/blancanieves-y-los-siete-enanos-80-anos/O4XSN OV3BRFLPFJNPFLCVGGWOE/story/> [Consultado el 01/06/22]



NEGOCIOS TRANSPARENTES

STEP

www.riskglobalconsulting.com