

Lo+ relevante de las SÚPER EMPRESAS 2023

By: TOP|companies

EL PRESENCIALISMO FORTALECE LA CULTURA

Muchas empresas con Cultura sólida no sufrieron tanto cuando operaron a la distancia durante la pandemia. Estiman que no tuvieron afectaciones pues siguieron contratando y los colaboradores continuaron trabajando, pero al no estar presenciales la Cultura se diluyó.

La Cultura organizacional dejó de transmitirse a través de las conductas impecables que el colaborador veía en el día a día a través de los líderes. Dejó de conectar con ellas, introyectarlas y ponerlas en práctica. Lo mismo sucedió con valores, objetivos, propósitos y hasta modelos de negocio, pues en algunos casos cambiaron y tomaron un nuevo sentido.

Es muy probable que las herramientas desarrolladas previo a la pandemia les sirvieron a los colaboradores de esas empresas para seguir defendiendo su cultura fuera de las instalaciones. Sin embargo, regresaron con muchas resignificaciones de vida; la sociedad y la forma de entender el mundo cambiaron.

Las empresas están enfrentando hoy en día diversos retos, pero uno de los más complejos es el perfil del talento que está atrayendo; si quienes se integran son afines a su Cultura y se adaptan. Tal vez el perfil cambió y por eso vemos altos niveles de rotación.

La complicación inicia desde los estudios de perfil a los que estamos acostumbrados; hoy ya no son suficientes. En este sentido vienen tiempos difíciles para las empresas y muchas de ellas van a batallar para adaptarse y modificar sus creencias.

Una de las ideas que ya no corresponde a lo que se había establecido como una certeza es la conducta de los centenials. Antes de la pandemia teníamos mapeada a esta nueva generación que se está integrando al mercado laboral, y pensamos que ya la conocíamos, pero la realidad es que no es así, estamos redescubriéndola.

La pandemia les impactó, les hizo valorar y resignificar muchos aspectos de su vida. Entonces debemos volver a mapear al centennial, y seguro encontraremos muchas sorpresas, aspectos que justo en este momento no contemplamos en la atracción de talento.

Hemos observado que conforme incrementa la edad de las personas se van adaptando mejor.

Es una curva que nunca antes habíamos visto. Por lo general, observábamos que las personas de 30 a 50 años se movían de empresa cuando no estaban cómodos, no eran considerados para crecer en la organización o no se desarrollaban. Ahora agradecen tener trabajo.

Hoy el número nos muestra una situación diferente: quienes menos se adaptan son quienes rotan. Pero ¿quiénes son los que mejor se adaptan? Vemos una correlación directa: a mayor preparación, mejor adaptación.



**SÚPER
EMPRESAS
EXPANSIÓN
2023
TOP
companies**

También por áreas vemos tendencias. Los que mejor se adaptan son los colaboradores del área de sistemas y quienes menos lo logran son los de contabilidad y finanzas.



Estilos diversos, pero con conductas bien afianzadas a la cultura, son los que logran trabajar en conjunto y tener un alto rendimiento.

Otro de los puntos más relevantes en el actual proceso de reacomodo cultural es la dinámica organizacional, apalancada en la colaboración. Es medular para que las empresas puedan lograr sus objetivos estratégicos de negocio.

Es fundamental retomar la idea de la empresa como un todo, que cada colaborador tenga claro que forma parte y representa a la misma empresa. Debe entender que parte del éxito de las organizaciones son los equipos; estilos diversos, pero con conductas bien afianzadas a la Cultura, son los que logran trabajar en conjunto y tener un alto rendimiento.

En este sentido es interesante ver cómo se está dando la diversidad y cómo las **Súper Empresas** están abiertas a dar las mismas oportunidades a todos los seres humanos que las integran; sin importar nada más que el talento.

También es de destacar que las reglas y normas en las organizaciones están cambiando. Lo que pensábamos hace 5 años impensable, hoy

es posible; un ejemplo sencillo es que en muchas oficina se puede ir en tenis y sin corbata.

Finalmente observamos que los temas de salud mental evolucionaron, y lo hicieron más rápido que los instrumentos de medición.

Hoy sabemos que **el 42% de la población que medimos a nivel nacional (más de 1 millón y medio de personas) toma algún tipo de medicamento para poder sostenerse, derivado del estrés de la pandemia.**

La cifra precisa es: 43.53% en las empresas grandes, 41.39% en las medianas y 41% en las chicas.

Esta situación redonda en poca estabilidad emocional, ansiedad, estrés y otras afectaciones que impactan a las organizaciones. Por ejemplo la

motivación interna bajó alrededor de cuatro o cinco puntos con respecto a las cifras prepandemia.

La mayoría de las empresas tomaron en serio el tema y están ayudando a su gente desde un lugar respetuoso. Con ayuda de herramientas sólidas (mediciones) han podido entender en qué lugar están parados y entonces sí **brindar ayuda a sus colaboradores: 71% ha recibido apoyo psicológico.**

Todos estos elementos darán pie al desarrollo de nuevos instrumentos y perfiles, pero eso será hasta que haya estabilidad emocional generalizada. Así que al día de hoy lo más importante es medir, con los parámetros que veníamos utilizando, cómo se encuentra la cultura de nuestra organización y saber qué tanto se diluyó para comenzar con la reconstrucción.