



## Tiempos de Cambio

Recientemente en un taller del programa De grupo a Equipo, un colaborador pidió disculpas a sus compañeros por no haber podido estar al 100 % y les pidió SER FAMILIA. Contó que se sentía solo y angustiado frente a la pérdida de su hermano por covid. Todos se emocionaron, el joven fallecido también era miembro del equipo. Al finalizar el taller, su palabra de cierre fue “alivio” ya que habían pasado varios meses y era la primera vez que lo ponía en palabras con todo el equipo...

Testimonios dolorosos que nos deja la pandemia y una modalidad muy común en los tambos: la no palabra. Pero también en este tiempo fuimos más conscientes del sentir humano, su impacto en el desarrollo personal y en las tareas. Como nunca antes, las organizaciones se han visto obligadas a cambiar.

Y así, cada empresa fue buscando las formas para estar más cerca de su gente, aún en la virtualidad. Comenzaron a ser importantes los espacios de encuentro (presenciales o virtuales) conocer las necesidades de los trabajadores, preocuparse por la salud física y emocional de los mismos. Lograr que las personas estén bien en su lugar de trabajo y con ello tener un buen desempeño laboral. Prácticas que llegaron y esperamos puedan quedarse más allá de la pandemia...

Final de un año difícil, pero como todos los finales, tiempo propicio para evaluar y hacer las mejoras necesarias para encarar un 2022 con una mirada más humana...

Reconocer que las empresas son las personas que en ella participan y que a las personas nos pasan cosas...

Si de evaluar se trata... podemos comenzar a pensar uno de los temas más escuchados en el tambo: la alta rotación de personal.

Cuando un colaborador abandona el trabajo, le preguntamos ¿por qué se va?

Su respuesta, dependiendo de si es un motivo personal, del equipo o de la empresa, puede ayudarnos a trazar los próximos pasos para una mejora en nuestra organización y delinear intervenciones posibles para lograr más adhesión.

Veamos,

1.- Si el motivo es personal.

Podemos preguntarnos:

¿Es por un proyecto personal de crecimiento?

¿Es por un tema familiar? ¿Es por un cambio de actividad?

¿Dimos oportunidades de crecimiento? ¿Ayudamos a reconocer o desplegar las habilidades que requiere el puesto?

¿Ofrecimos capacitaciones para que nuestro colaborador pueda comprender el trabajo que realiza y empoderarlo desde el conocimiento?



Es importante tener presente que a las personas les gusta crecer en su lugar de trabajo, y que ya no existe el colaborador para toda la vida. Las nuevas generaciones tienen otras ideas sobre el trabajo. Le escapan a la monotonía y el trabajo rutinario. Prefieren desafíos, pasarla bien. Poder conciliar vida personal y laboral. ¡Y eso está muy bien!

Que un productor pueda preguntarse qué trabajadores puede recibir y sostener en su empresa, es un consejo que damos más de una vez.

No es lo mismo contratar un joven soltero, una familia con niños pequeños, una familia con hijos en edad escolar o adolescentes. Cada etapa evolutiva tiene necesidades diferentes. Y es necesario que nuestra propuesta laboral pueda contemplarlas. O al revés, podemos comenzar preguntándonos ¿cómo es mi tambo? ¿qué condiciones de vivienda y de organización laboral tiene? Y a partir de allí definir la población que puedo convocar si quiero sostener un colaborador en el tiempo y crecer con él.

¡Cuántas veces habrá pasado que un buen colaborador abandonó el barco!

Estar cerca de la gente, conocer sus necesidades y las de su familia para dar respuestas a tiempo, puede evitar abandonos costosos tanto para el equipo como para la empresa.

¿Qué hacer antes? Delinear el perfil de puesto que necesito, siempre teniendo en cuenta lo que puedo ofrecer. Conocer las expectativas de quien comienza, y explicitar las de la empresa para evitar desencuentros.

¿Qué hacer durante? Los encuentros con los colaboradores favorecen la comunicación y las relaciones interpersonales. Reuniones de equipo, encuentros recreativos o de celebración ayudan a la conformación de un equipo de trabajo.

2.- Si el motivo de abandono es por el equipo.

Podemos preguntarnos:

¿Qué características de personalidad tiene el colaborador?

¿Qué tan sociables son en mi equipo de trabajo?

¿Qué apertura tienen a un nuevo integrante y al acompañamiento de un nuevo colaborador?

¿Qué estilo de liderazgo predominan en nuestra empresa? ¿Promueven el crecimiento de los colaboradores y el trabajo en equipo?

¿Promovemos espacios de encuentro para la conformación de equipos de trabajo?

¿Rotamos a los colaboradores por diferentes puestos de trabajo para evitar el aburrimiento y al mismo tiempo valorar la tarea propia y la del compañero?

Aún nos sorprende llegar a algunos tambos y saber que ese encuentro es el primero en la vida laboral de ese colaborador. Pasa muy seguido que las personas no se conocen, no tienen un acompañamiento durante el ingreso a la empresa, no tienen devoluciones sobre cómo están haciendo la tarea. Dependiendo de la personalidad de cada uno, éste estar solo no es bueno. En lugar de crear lazos, hay cada vez más distancia que puede producir la salida inesperada de algún colaborador.



3.- Si la respuesta es por la empresa

Podemos preguntarnos:

¿Qué comodidades ofrecemos para vivir y trabajar en el tambo?

¿La remuneración y el sistema de contratación es claro y acorde al contexto?

¿Damos oportunidades de crecimiento en lo personal, profesional y económico?

¿Valoramos? ¿Reconocemos a quienes trabajan con nosotros?

¿Nuestro sistema de trabajo contempla conciliar vida personal, familiar y laboral? ¿Tenemos en cuenta a quienes tienen la familia lejos?

La diferencia entre un negocio y una empresa, son las personas. Tener una empresa es construir comunidad. Es asumir un reto que no es sólo de rentabilidad, es asumir que el crecimiento conlleva un compromiso social proporcional. Hacer crecer la empresa, es hacer crecer sus resultados y hacer crecer a las personas acompañadamente (Xavier Marquet en “Crecer haciendo crecer”)

Decía un joven colaborador en un encuentro anual de Tambo en Equipo “Todos los que estamos acá tiramos parejo porque la empresa nos da algún beneficio, eso hace que te quedes, que no te vayas, que seas responsable”.

Cada tambo es un mundo. Son como las familias, cada uno tiene su particularidad. ¿Cuál puede ser el sello personal que distinga a tu empresa? Intentar transformar tu tambo en un buen lugar para trabajar, un lugar que los colaboradores elijan, potencia tu empresa. No podemos saber por cuanto tiempo se quedarán. Seguramente si la cultura y el clima organizacional lo permiten será por un tiempo considerable. Mientras estén es importante generar climas que permitan que cada uno de los integrantes del equipo pueda desplegar al máximo su potencial y eso implica estar cerca de la gente, conocerlos, acompañarlos y brindarles herramientas para su crecimiento personal y laboral. Y en caso de alguna partida planificada, el equipo consolidado podrá transmitir el espíritu de equipo a los nuevos que lleguen.

Estamos más acostumbrados a evaluar una campaña productiva que el factor humano. Sin embargo, las problemáticas del personal se resuelven siguiendo el mismo camino. Planificar, hacer, evaluar y mejorar.

Una buena encuesta de clima laboral este fin de año, será una buena herramienta para trazar nuevas acciones y hacer de nuestro lugar de trabajo un mejor lugar para trabajar.

*Lic. Marcela Evans*

*Directora de la Consultora Tambo en Equipo*