

## **El día después del shock laboral más grande de la historia**

El escenario de pandemia aceleró procesos de transformación del paradigma del trabajo, y en muchos casos reconvirtió las reglas y dinámicas de las relaciones entre personas y organizaciones, donde los aspectos básicos del trabajo —horarios, tareas y lugar físico, se vieron totalmente impactados. Como consecuencia de este contexto de crisis sanitaria, económica y laboral, las personas comenzaron a cuestionarse el sentido del trabajo, a nivel mundial las renunciadas se dispararon y apareció una resignificación acerca del trabajo, provocando una dificultad que enfrentan hoy las empresas para atraer a los talentos que necesitan, que ya no están dispuestos a adaptarse a una “cultura del trabajo” tradicional.

Las empresas se vieron en la necesidad de llevar adelante una transformación que tuviera en cuenta el nuevo sentido que cobró el trabajo para los colaboradores. Esta transformación implica trabajar fuertemente en el personal que ya forma parte de la empresa, brindándole la mejor experiencia de trabajo.

Uno de los medios que permite lograrlo es el fomento de capacitaciones en habilidades que la propia organización necesita. Hoy en día, el programa de formación es un punto esencial que suelen evaluar los talentos disponibles antes de sumarse a una compañía.

Otro punto fuerte es brindar beneficios atractivos, como descuentos en gimnasios, trabajo híbrido o remoto, prepagas de buen nivel, etcétera. El salario acorde al mercado, las oportunidades de crecimiento profesional y el buen clima laboral también son importantes para atraer talento.

Por su parte, la imagen de la marca o de empresa debe ser sólida, como así también su comunicación transversal, donde los líderes puedan mantener conexión con los demás rangos.

Todo ello debe mostrarse en las redes sociales o sitio web de la empresa para potenciar la imagen y confianza entre los talentos disponibles.

### **Salario emocional y competitividad**

Para dirimir el impacto del Gran Vacío, las empresas deben comprender que, para atraer y retener talento, se requiere de un plan de gestión estratégico de talentos, donde se manifiesten acciones claves y beneficiosas para la empresa y los colaboradores.

En él, el salario emocional tendrá un lugar privilegiado, al mismo nivel que el salario material. Es que cada vez más talentos exigen y eligen espacios de trabajo donde las responsabilidades sean claras, donde se promuevan las relaciones interpersonales y el clima laboral sea agradable.

### **Desafíos y oportunidades para las organizaciones**

Son muchos los desafíos que las empresas tienen por delante para llenar el Gran Vacío y captar el talento que necesitan sus áreas de negocio. Pero dichos desafíos constituyen también oportunidades para la empresa y su competitividad.

Veamos los retos que deben afrontarse:

Construirse como marca empleadora, donde haya un fuerte foco en la cultura organizacional y en la creación de nuevos valores que se acoplen a los de los talentos modernos.

Trabajar fuertemente en el NO estancamiento laboral para que las personas que se sumen puedan crecer profesionalmente.

Propiciar un buen clima laboral.

Implementar políticas orientadas a mejorar la calidad de vida laboral, ofreciendo beneficios específicos, días libres, capacitaciones laborales, etcétera.

Brindar la modalidad de trabajo por proyectos u objetivos, que forman parte de las nuevas demandas de los trabajadores.

Cultivar la comunicación interna, donde el feedback sea continuo entre líderes y colaboradores.

En conclusión, las empresas deben atender el Gran Vacío y establecer una estrategia que modifique la visión de la organización en torno al trabajo.

Actualizarse y mirar hacia fuera de la empresa, escuchando lo que necesitan los talentos, es un desafío y una oportunidad para alcanzar la competitividad y posicionarse como marca líder en gestión de talentos.