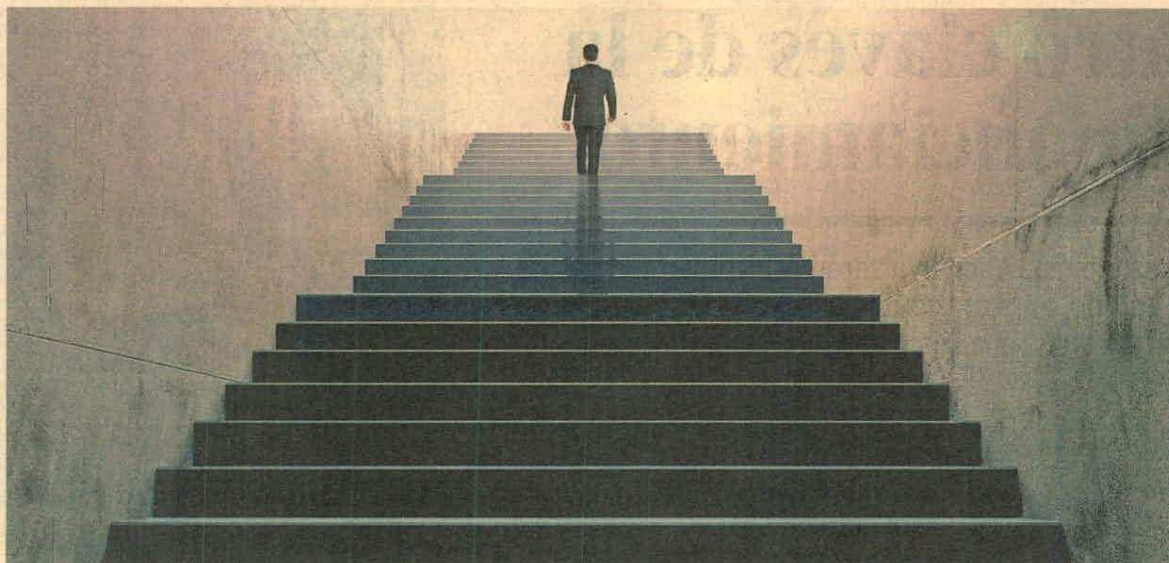


Especial / Responsabilidad social empresarial



Son cada vez más las empresas que les permiten a sus empleados acceder a "planes carrera" en los cuales vayan alcanzando posiciones de liderazgo y retos nacionales e internacionales. 123RF

Programas para el desarrollo y la formación de colaboradores

Entre los retos que enfrentan hoy las organizaciones, atraer y retener el recurso humano es uno de ellos. Por eso, promover la cultura de reconocimiento y crecimiento es una prioridad.

El capital humano es el activo más valioso y el principal grupo de interés para cualquier organización. Según los expertos en talento, cerca del 60 por ciento de la productividad de una empresa está vinculada con el desarrollo de las personas.

"Las últimas tendencias muestran que las personas deciden no aceptar otra oferta de trabajo, incluso con salarios mayores, porque pesa más un ambiente de trabajo en el que puedan crecer, exponerse y aprender. Hoy en día, es más valorado lo relacionado con balance de vida, espacios de aprendizaje o hacer parte de un proyecto retador", explica Livi Betancur, miembro de la junta directiva de Acip Bogotá.

En la gestión de las personas, tener una cultura de motivación y crecimiento es imprescindible ya que el reconocimiento público crea un efecto muy positivo en la estima y autorrealización del colaborador.

Por su parte, "el crecimiento se relaciona con planes de carrera y ascenso, mejoras o incrementos salariales, que generan impac-

tos positivos en la calidad de vida de las personas", indica Marcela Ortega Leal, magister en Recursos Humanos y Gestión del Conocimiento, y docente de la Universidad Externado de Colombia.

Generación de valor

Corona, una de las mejores empresas para trabajar en Colombia, según el Ranking Merco Talento 2018, promueve diversas iniciativas encaminadas al desarrollo de sus trabajadores.

Según explican sus voceros, "la empresa basa su estrategia de negocio en la triple cuenta de la sostenibilidad, generando valor en términos financieros, ambientales y sociales. Por eso, nos hemos comprometido con potenciar a los colaboradores con una política novedosa de atracción y gestión del talento".

Algunas de estas iniciativas son: 'Alquimista', un sistema de reconocimiento y recompensa al talento innovador, que a través de un mecanismo permite sumar puntos por cada idea que se implemente y genere ahorros o mejoras en procesos. Por otra parte, Corona po-



Según expertos, un empleado feliz aporta una mayor productividad. 123RF

see los 'Semilleros Talento Tecnológico', "que promueven la contratación de profesionales recién egresados destacados en su formación académica para iniciar un plan de carrera desde 'Profesionales de Entrenamiento' hasta posiciones de liderazgo, pasando por una ruta de carrera que implica formación en el extranjero y trabajar en diferentes proyectos y retos a nivel nacional e internacional".

Adicionalmente, realizan la 'Planeación de Talento', un ciclo de evaluación de

desempeño, competencias y potencial que permite tener mapeado el talento, definir planes de sucesión y planes de desarrollo. "Hemos identificado el valor que les genera trabajar en una empresa con una cultura favorable para su desarrollo que ofrece exposición, espacios de aprendizaje integral y la posibilidad de interactuar con toda la organización", puntualizan sus voceros.

El talento, un pilar estratégico

Ser reconocida en mediciones de reputación externas como Merco y otras similares, han hecho de Bancolombia una de las organizaciones preferidas por los trabajadores del país. Entre muchas razones, debido a la implementación de estrategias dirigidas al desarrollo individual y grupal de su talento humano.

De acuerdo con Enrique González, vicepresidente de Gestión de lo Humano de Bancolombia, "como organización estamos convencidos de que, si las personas tienen las herramientas de trabajo y de aprendizaje, líderes preparados e inspiradores, la motivación y los re-

tos de una visión corporativa clara, entre otros, tienen las condiciones para un alto desempeño y aportar su máximo potencial a los resultados planteados por el negocio".

Para lograrlo desarrollan

modelos de trabajo flexibles, basados en metodologías 'Agile', 'Service Design' y 'Design Thinking', donde las personas participan en procesos de diseño, construcción y exposición, facilitando el desarrollo del aprendizaje y de competencias de versatilidad, bajo un liderazgo rotativo.

"Damos la oportunidad a los empleados para postularse al programa de becas Bancolombia para estudiar temas afines a su desarrollo en Colombia y en el exterior. Velamos por el desarrollo de nuestros empleados a través de un plan de acompañamiento individual y de equipos, que soportan el desarrollo de competencias, conocimientos y relacionamiento interpersonal", explica González.

Enamorar a los colaboradores

Esta es la premisa para la Caja de Compensación Familiar, Cafam, otra de las empresas mejor calificadas, según el Ranking Merco Talento 2018.

"Cualquier inversión que se haga en los trabajadores tiene un alto impacto en los resultados de las empresas, la familia y la sociedad. Conscientes de que el crecimiento personal no solo es laboral, sino que lo debemos abordar de una manera integral, buscamos enamorarlos, con programas de recreación, deporte, turismo y cultura para ellos y sus familias", explica Carlos Balaguera Lara, Subdirector Administrativo de Cafam.

Su principal evento de reconocimiento es el Premio Pasión Cafam, que busca reconocer el desempeño superior de los colaboradores que se han destacado por buenos resultados en el último año. "Premiamos 60 colaboradores en total, de todos los niveles de la organización a nivel nacional. Cada categoría recibe premios especiales", explica Carlos Balaguera.

Estos programas, resalta el directivo, aportan compromiso, mayor productividad, sentido de pertenencia y mejor clima laboral. "Adicionalmente, personas felices, colaboradores innovadores y buenos ciudadanos que dan resultados de alto desempeño".

TENER UNA CULTURA DE CRECIMIENTO CREA UN EFECTO MUY POSITIVO EN LA ESTIMA Y AUTORREALIZACIÓN DEL COLABORADOR.