



MARIANELA VALLEJO V
FORMATE PARA TRANSFORMARTE
COLOMBIA



IV Congreso Internacional CARIÑOTERAPIA QUE SANA Y VINCULA

Instituto PREKOP - México

Octubre 4 al 8 de 2017

TERAPIA DE CONTENCIÓN

Estrategias de Cariñoterapia en las Empresas

María Eugenia Villa Camacho

Consteladora Familiar y Terapeuta de Contención

COLOMBIA



MARIANELA VALLEJO V
FORMATE PARA TRANSFORMARTE
COLOMBIA



Contener el capital humano ayuda a aumentar la productividad y
disminuye los costos financieros de la rotación laboral

. Tania M. Moreno. Martes, 28 de octubre del 2008





MARIANELA VALLEJO V
FÓRMATE PARA TRANSFORMARTE
COLOMBIA



La **contención** del talento es señalada por el 77.1% de las compañías latinoamericanas como el principal reto de la organización.

Consultora IDC (International Data Corporation).

Empresa de Consultoría Mexicana.

Director General, Edgar Fierro.



MARIANELA VALLEJO V
FORMATE PARA TRANSFORMARTE
COLOMBIA



Aprender a contener el talento

Para la IDC México, existen seis estrategias esenciales para la contención del capital humano, a saber:

- 1.1. Comunicar estrategias corporativas** y visibilidad 360° de las capacidades y necesidades de cada una de las personas y las áreas.
- 1.2. Lograr una mejor alineación con las metas** de la organización para que estas no choquen con la vida personal de los empleados.
- 1.3. Mejor entendimiento por parte del personal** de cómo sus esfuerzos contribuyen directamente a los éxitos de la compañía: *“Hay que recordar que el reconocimiento sigue siendo la mejor manera de incentivar a un empleado”*, dice Fierro.



MARIANELA VALLEJO V
FORMATE PARA TRANSFORMARTE
COLOMBIA



Aprender a contener el talento

1.4. Ver al talento humano como el activo de mayor valor en la empresa

1.5. Ver a las personas como TALENTO HUMANO, no como recurso humano. Son las cualidades y los valores lo que constituye el Valor Agregado.

1.6. Analizar las mejores prácticas e implementarlas donde apliquen: *“Las estrategias no son universales, así que no pueden aplicarse indistintamente, pero sí pueden adaptarse”.*

1.7. No lo hagas solo: la compañía es un gran equipo.



MARIANELA VALLEJO V
FORMATE PARA TRANSFORMARTE
COLOMBIA



Capital humano



Capacidad, comportamiento y esfuerzo, más el tiempo. Esto es lo que permite obtener resultados a través de las personas.



MARIANELA VALLEJO V
FORMATE PARA TRANSFORMARTE
COLOMBIA



Estrategias para la contención de capital humano



El capital humano es estratégico, puesto que cumple con todos los requisitos que requiere esta calificación: escaso, valioso, inimitable e insustituible aparte de que es una fuente de ventaja competitiva sostenible.



MARIANELA VALLEJO V
FÓRMATE PARA TRANSFORMARTE
COLOMBIA



Las organizaciones deben ocuparse en contener el capital humano. Los trabajadores tienen el conocimiento, la experiencia, la habilidad y conforme pasa el tiempo, se especializan en el trabajo.

Cuando un trabajador renuncia a la empresa, se lleva conocimiento, habilidad, experiencia, técnica, contactos, generándole a esta un costo.

Las organizaciones deben investigar cuáles son las condiciones que deben brindarle a sus trabajadores para que les sean leales y permanezcan en ellas, y contribuyan al éxito de las mismas.



MARIANELA VALLEJO V
FÓRMATE PARA TRANSFORMARTE
COLOMBIA



Contención de capital humano

Esto exige a las empresas y a los trabajadores a adaptarse rápidamente a los cambios.

Para competir y ser de las mejores empresas, las organizaciones se deben alimentar de varios nutrientes que las hagan como árboles robustos y fuertes: uno de estos nutrientes es el capital humano.

Este capital, que no puede ser de propiedad de la compañía, comprende habilidades, experiencia y conocimiento

Construir este capital humano tiene un costo para la organización, pero son más los beneficios de tener personal con la competencia necesaria, que la inversión en la formación de los empleados.





¿Cómo se hace para contener el talento humano?

MARIANELA VALLEJO V
FORMATE PARA TRANSFORMARTE
COLOMBIA



Hay trabajadores que aprenden por sí mismos, que investigan, que se preocupan por su formación, y que no esperan que la empresa los capacite. La empresa debe valorar y reconocer este esfuerzo.

Este compromiso de los trabajadores con la empresa es conveniente, ya que las personas harán su trabajo con la preparación necesaria, lo que trae como consecuencia disminución de errores y tiempos y aumento en el valor del capital humano personal y en el de la organización.



MARIANELA VALLEJO V
FORMATE PARA TRANSFORMARTE
COLOMBIA



¿Cómo puedo retener a aquellas personas importantes para mi empresa?

¿Cómo puedo identificarlos con mi organización y que se sientan realmente parte ella?

¿Cómo puedo motivarlos de manera efectiva para que cumplan a cabalidad el propósito para el que fueron contratados?

ESTRATEGIAS DE CARIÑOTERAPIA PARA CONTENER EL TALENTO



MARIANELA VALLEJO V
FÓRMATE PARA TRANSFORMARTE
COLOMBIA



1. **Descubra el potencial** de cada uno de sus colaboradores, escúchelos y dialogue con ellos. Utilice la observación directa, erradique los prejuicios respecto a su personal. Aprecie la experiencia y los aportes que traen consigo.
2. **Aplique empoderamiento**, sepa delegar funciones de manera efectiva, es decir, genere confianza entre sus trabajadores para ejecutar las tareas asignadas y entrénelos para que las optimicen.
3. **Incentive las expectativas** de sus colaboradores, propiciando en ellos nuevas metas, proyectos y funciones que eviten la monotonía en el trabajo.
4. **Mejore la convivencia laboral.** Esto se refiere a mantener un clima organizacional positivo, en el que se maximicen las potencialidades de los colaboradores, evitando conflictos y rivalidades en la empresa.



MARIANELA VALLEJO V
FORMATE PARA TRANSFORMARTE
COLOMBIA



5. **Trabaje en el tipo de liderazgo** que ejerce frente a su personal.

6. **Optimice la interacción de su trabajador** con la labor que realiza, facilítele las herramientas que requiere para mejorar su trabajo, proporciónale ambientes adecuados en los cuales se sienta seguro y motivado para realizar sus actividades.

7. **Reconozca los logros de sus colaboradores**, premie el éxito alcanzado y sepa corregir los errores inteligentemente, es decir, sea justo y utilice los modos adecuados para referirse a ellos, en los éxitos y los fracasos.

8. **Transmita la visión** de su empresa a sus colaboradores, de tal forma que ellos se proyecten en el tiempo



MARIANELA VALLEJO V
FÓRMATE PARA TRANSFORMARTE
COLOMBIA



9. **Mantenga el sentido del humor** a pesar de las presiones, porque esto aliviará la tensión y fortalecerá los lazos de amistad y trabajo en equipo.

10. **Supere las barreras de la comunicación** que se puedan presentar en las diversas áreas de la empresa, proponga actividades de integración, como encuentros deportivos, paseos campestres, festivales, etc.

11. **Siempre esté dispuesto a escuchar** opiniones y sugerencias de sus trabajadores y, de ser el caso, aplique sus propuestas.

12. **Detecte a las personas negativas** en su grupo humano y provoque un cambio de actitud en ellos, antes de tomar la decisión de separarlos de la empresa.



MARIANELA VALLEJO V
FÓRMATE PARA TRANSFORMARTE
COLOMBIA



13. **Planifique salarios** acordes y atractivos en función del mercado laboral. Cumpla todo lo que prometa.
14. **Incluya la espiritualidad** en sus diálogos con su personal, sea ejemplo de valores y principios, si es que deseamos crecer como seres humanos. Involucre a sus familias: que ellas también se sientan parte de la empresa.
15. **Evite el ego empresarial**, hágalos sentir verdaderamente importantes para su empresa. No diga cosas como: “*Siéntanse orgullosos de trabajar en la empresa*” o “*Son muy afortunados de trabajar en la empresa*”, sino más bien: “*Nos sentimos orgullosos de que trabajen con nosotros*” o “*Nos sentimos afortunados de trabajar con ustedes*”.
16. **Capacítelos constantemente**, de acuerdo con sus necesidades operativas, motivacionales y de trabajo en equipo.



Factores de Cariñoterapia que ligan a individuos y empresa

- Un trabajo interesante.
- Un buen salario.
- Oportunidades de progresar.
- Conformer un clima laboral en el que se dé el reconocimiento.
- Que la organización mantenga su parte del trato, cuidando que los procedimientos para la asignación de recompensas y la distribución de incentivos justos.



MARIANELA VALLEJO V
FORMATE PARA TRANSFORMARTE
COLOMBIA



MAURICIO ROJAS

“**V**eremos más en la empresa que en la casa, entonces los trabajadores tienen que sentirse contenidos”, dice la gerente general de BancoEstado Microempresas, Soledad Ovando, quien con un grupo de funcionarios hace 17 años crearon esta filial de la entidad estatal donde el foco del negocio y las operaciones apunta a las personas, al buen clima laboral.

Su intuición de esos años, que ahora es avalada por distintas investigaciones, los llevó a posicionarse como líderes en la industria del financiamiento a la microempresa y gran parte de ese éxito, dicen, es por tener a trabajadores felices con su paga.

Durante iniciativas de recursos humanos se desarrollan para conseguir ese objetivo en sus 1.200 trabajadores (ver recuadro). Fue tanta la preocupación por cuidar este concepto centrado en la gente, que el 2006 se creó la subgerencia de gestión de felicidad. Algo inédito en Chile, pero nada tan transgresor como la decisión que se tomó el 2012, de llamar directamente a la gerencia de personas como gerencia de felicidad.

“Estamos convencidos de que en el trabajo se puede ser feliz”, dice Rodrigo Rojas, gerente de felicidad, un título que se tiende a confundir con que el hombre sea rápido para la talla u el más peroso de la administración. “Sí, el cargo

Rodrigo Rojas, ejecutivo que ostenta ese cargo en BancoEstado Microempresas

Gerente de felicidad: “La gente no renuncia a las empresas, renuncia a los malos jefes”

causa extrañeza, en algunos rina, pero soy una persona normal, con días más buenos que malos, pero siempre pensando en que la gente ande bien. Mi función es escucharlos a todos y ser proactivo en resolver cualquier problema. Mucha gente del humo tiene mi celular y me pueden llamar a cualquier hora del día. Me dedico el 80% del día a conversar”, dice.

“¿Qué hace más felices a los trabajadores dentro de la empresa?”

“Son muchas variables. Una importante es encontrarle sentido al trabajo que tenemos. El rol de la jefatura es vital, tener jefes alineados con el concepto de que las personas son el centro. Los jefes deben entender que la vida se ha llevado a

tener un cargo de responsabilidad y, por lo tanto, hay un deber ético con las personas que te acompañan. No sacamos nada con tener trabajadores que les gusta el trabajo y a los que el jefe les haga la vida imposible.

“¿Y ocurre eso?”

“Hay investigaciones que dicen

que la gente no renuncia a las empresas, renuncia a los malos jefes. Nosotros tenemos un plan de entrenamiento exigente para hacer entender a los jefes que liderar es una sucesión de cambios, que se fije que es persona igual que el resto de la gente y que sólo tiene una responsabilidad distinta.

Valoran beneficios que no pueden obtener en otra parte
“La rotación es de sólo 2%”

Rodrigo Rojas, gerente de felicidad de BancoEstado Microempresas, dice que se le van muy pocos renunciantes a trabajarles, pese a que se les pagan sueldos promedio de la banca de la microempresa. “La rotación es sólo de 2%”, comenta. Tiene una serie de iniciativas fuera de lo común que los hacen pensar más de una vez en querer irse del banco. “Por ejemplo, si el trabajador tiene un hijo enfermo, al que le tiene que dedicar el cuidado una buena parte del tiempo, el compañero tiene derecho a solicitar el tiempo libre con goce de sueldo. Ese es un estímulo que se valora mucho”, dice Soledad Ovando, gerente general de la filial de BancoEstado.

En la filial de la institución estatal aspiran a que el centro del negocio sea el capital humano. En eso trabajan hace 17 años.

Comprender las **necesidades** del individuo y ayudar a los trabajadores a crear planes de desarrollo de capital humano que les permitan hacer realidad una autonomía efectiva.

El **reconocimiento**, la oportunidad de aprender, de crecer profesionalmente, de tener un trabajo interesante, y el que la organización les pueda brindar oportunidades de progresar, tienen su lugar para lograr la permanencia de los trabajadores. Solo **11%** lo constituye el salario.

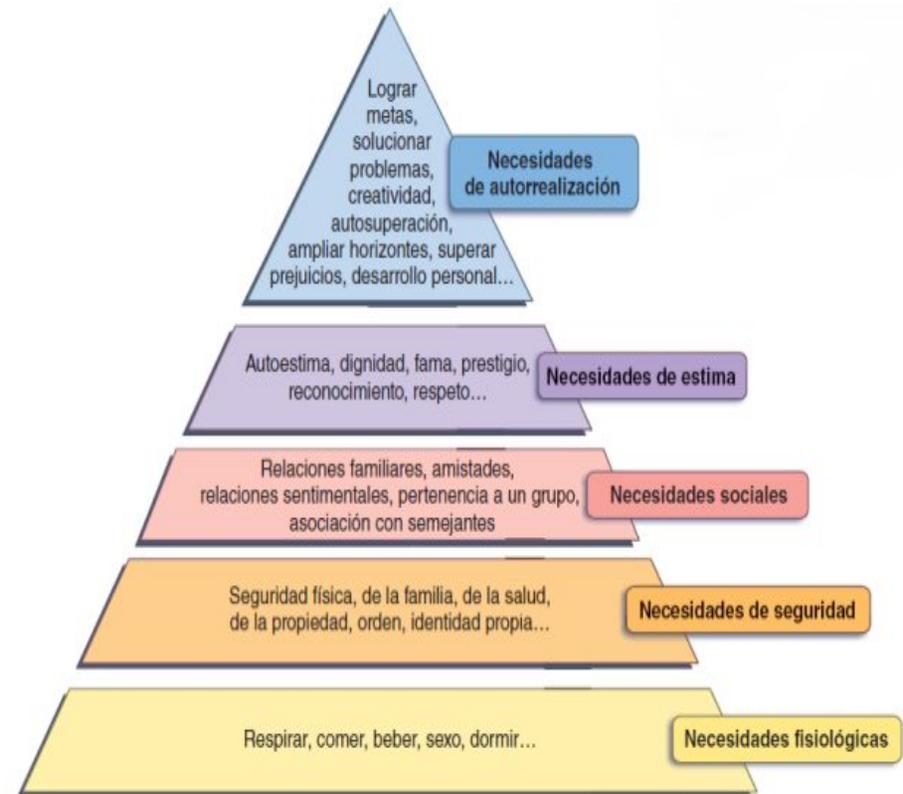


Fig. 1.5. Jerarquía de necesidades de Maslow.

ESTRATEGIAS ADICIONALES DE CARIÑOTERAPIA

- La admiración que sienten por sus directores, al considerarlos líderes que saben guiarlos.
- El respaldo de los jefes inmediatos.





ESTRATEGIAS ADICIONALES DE CARIÑOTERAPIA

1. *Tener un sistema holístico para identificar a los empleados clave de la organización*
2. *Tener una visión a largo plazo para seleccionar nuevos empleados*
3. *Promover internamente a la organización para generar un orgullo de pertenencia.*
4. *Crear nuevas iniciativas de retención, más allá de la compensación económica.*
5. *Desarrollar y pulir herramientas que arrojen señales de alarma relacionadas con problemas potenciales de contención.*



MARIANELA VALLEJO V
FORMATE PARA TRANSFORMARTE
COLOMBIA



Conclusiones

Las estrategias de Cariñoterapia en las empresas, están fundamentalmente enfocadas al reconocimiento del talento de las personas, a la posibilidad de alinear sus metas personales con las de la empresa y al conocimiento que tenga la gerencia de las necesidades de las personas y el compromiso para que logran satisfacerlas.



MARIANELA VALLEJO V
FORMATE PARA TRANSFORMARTE
COLOMBIA



gracias