

El gran impacto que tiene el reconocimiento directo

ESTUDIO. El director de GPTW para Uruguay, Bolivia, Argentina y Paraguay, Omar Gennari, presentó los resultados de la investigación “Los cambios en el mundo del trabajo”; liderazgo y generaciones fueron algunos de los aspectos estudiados

Se cuenta que cuando el inventor estadounidense Thomas Edison era niño, un día sus padres le dieron la noticia de que ya no era admitido en su colegio dado que su intelecto era muy elevado. Decenas de años más tarde, Edison encontró aquella carta de la escuela. Resulta que lo que decía en la misiva era que su capacidad intelectual era mucho menor a la media admitida en la institución.

El director de Great Place to Work (GPTW) para Uruguay, Argentina, Bolivia y Paraguay, Omar Gennari, utilizó esta anécdota en la presentación de resultados del estudio denominado “Los cambios en el mundo del trabajo” para explicar cuánto impacto puede tener el reconocimiento en una persona.

El reconocimiento directo fue, en el estudio, la acción más valorada por 53% de los colaborado-



La presentación del estudio tuvo lugar en la universidad ORT

res, seguida por la compensación monetaria (50%).

Comportamientos

Algunos de los comportamientos observados en el estudio, además del reconocimiento, fueron el

conflicto generacional, sentido de pertenencia, liderazgo, crecimiento y desarrollo, diversidad e innovación. Sentido de pertenencia, según Gennari, se entiende como “sentirse parte de un proyecto y que lo que se hace tiene un

77%

de los encuestados entendió por crecimiento y desarrollo el aumento de los conocimientos y habilidades.

impacto”. Eso, según el ejecutivo, nunca había estado tan presente en los trabajadores como ahora.

Se extrajo de la investigación que el crecimiento y desarrollo es el principal elemento de retención de empleados en una empresa.

Pero ¿qué se entiende por crecimiento y desarrollo? El 77% definió crecimiento como aprendizaje, y 23% como un ascenso.

Al evaluar el liderazgo, el estudio relevó que el atributo más valorado del líder, por 52% de los colaboradores, fue la comunicación abierta y transparente.

El conocimiento técnico, en tanto, se ubicó en tercer lugar, valorado por 36% de los encuestados.

Respecto a la convivencia de generaciones, Gennari apuntó que aunque este concepto no es novedoso –ya que en los últimos 100 años siempre convivieron– nunca hubo tanto conflicto generacional como actualmente, y lo atribuye a dificultades en la comunicación y comprensión.

Las capacitaciones relacionadas a la posición del trabajador fue la práctica más valorada por los encuestados (67%), seguida por la participación en tareas y proyectos especiales (40%).

Para el director de GPTW, no existe el “no clima” laboral, por lo que, aquellas empresas que no estén tomando acción ante estos fenómenos, no podrán ir a la par de los cambios en el mundo del trabajo. ●