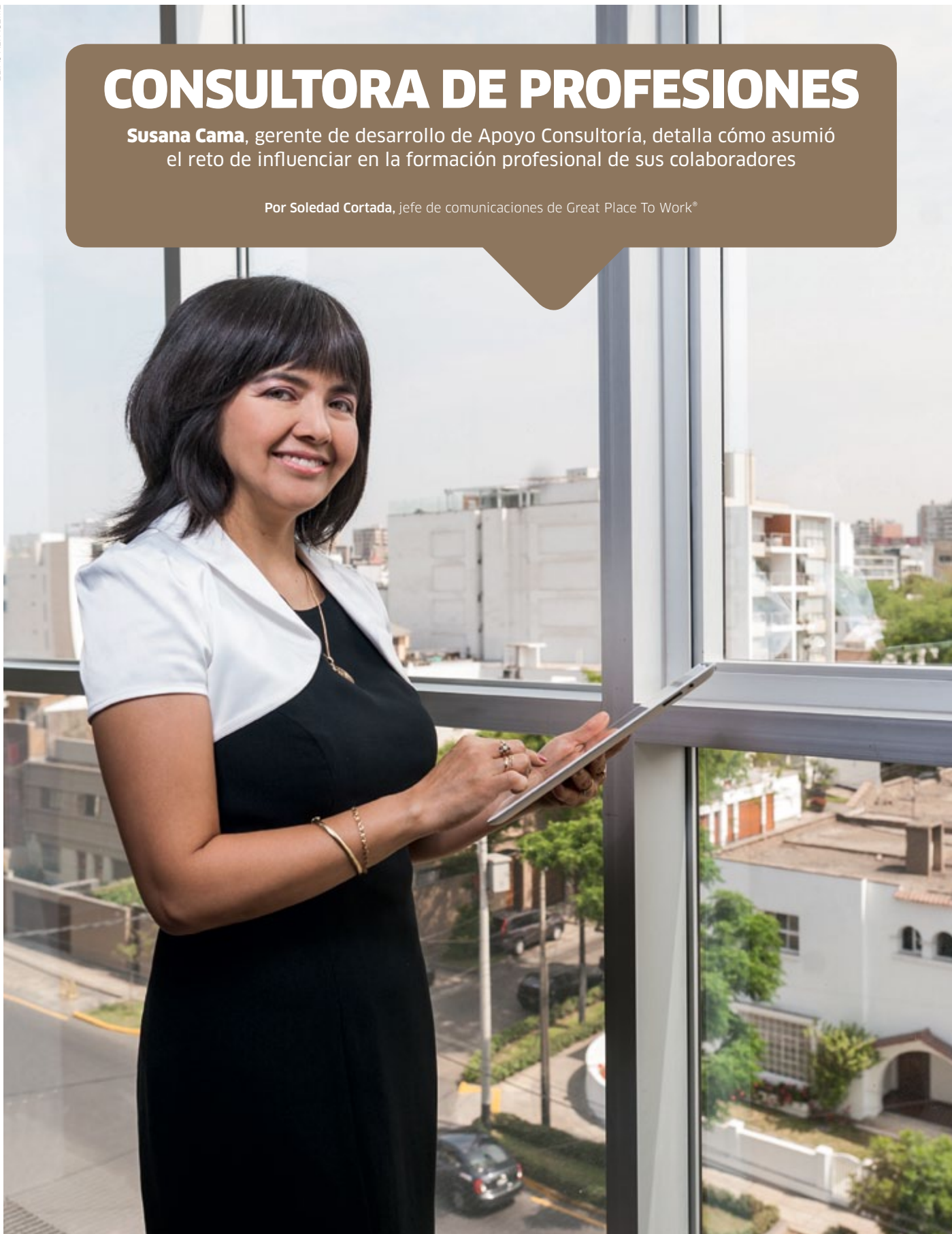


# CONSULTORA DE PROFESIONES

**Susana Cama**, gerente de desarrollo de Apoyo Consultoría, detalla cómo asumió el reto de influenciar en la formación profesional de sus colaboradores

Por **Soledad Cortada**, jefe de comunicaciones de Great Place To Work®



**A**poyo Consultoría es la firma peruana líder en servicios de asesoría empresarial y un socio estratégico reconocido para la toma de decisiones en temas de economía, finanzas, negocios y gestión pública.

En sus oficinas, hay diversidad generacional, con casi la mitad de los colaboradores menores de 25 años, lo que implica el reto de influenciar positivamente en su formación profesional. Susana Cama, gerente de desarrollo de Apoyo Consultoría, cuenta que para la empresa el desarrollo profesional de sus colaboradores es su estrategia más preciada. “Actualmente, la línea de carrera de los colaboradores que dan servicio a clientes se inicia con las prácticas y, muchas veces, esos practicantes no tienen definido en qué área se quieren especializar; entonces, apoyamos la iniciativa de rotación interna con el objetivo de ayudarlos a encontrar su verdadera pasión profesional y ganar experiencia en distintas áreas”, explica Cama.

Cuando el practicante termina sus estudios, según sus intereses profesionales, desempeño y las vacantes disponibles, puede ser promovido a analista o consultor. “Gracias a la posibilidad que le damos a nuestra gente de aprender y capacitarse constantemente, y la posibilidad que le damos a los practicantes de entrar directamente a formar parte de algún proyecto, el periodo de transición es más corto de lo normal y de una manera más natural; por ello, cuando un practicante pasa a ser analista, no siente el cambio y no hay que hacer un esfuerzo adicional para entrenar al practicante. Poco a poco si bien tiene que ser

supervisado, en el transcurso de los meses, pasan de hacer trabajo con bastante carga operativa a hacer trabajos más analíticos”, comenta la ejecutiva.

Susana Cama, considera que la diversidad de generaciones es una realidad en muchas empresas y lo más importante es saber escuchar las necesidades de cada grupo para analizar cuáles pueden ser atendidas, dentro del marco de la cultura y políticas de la organización. “Los jóvenes tienen una forma distinta de ver la vida, ello como resultado de los avances tecnológicos, las comunicaciones y, específicamente

## **“LOS CONSULTORIOS LINGÜÍSTICOS TIENEN COMO OBJETIVO QUE LOS COLABORADORES APROVECHEN SUS OPORTUNIDADES DE MEJORA PARA CONSOLIDAR EL ESTILO AC EN TODOS LOS TEXTOS QUE PRODUCEN”**

en Perú, la coyuntura económica, lo que permite que tengan más oportunidades que las que tuvo la generación anterior. Por ello, en Apoyo Consultoría tuvimos que entender que esta generación era diferente, que no era irresponsabilidad ni falta de compromiso, sino que han estado expuestos a cosas distintas, un contexto diferente. En base a esto, lo primero que tuvimos que hacer fue reconocer que eran diferentes y según eso ir respondiendo a las distintas necesidades que podían tener”.

Como resultado del interés de los jóvenes de mantenerse en constante capacitación, y el in-

terés de Apoyo Consultoría por mantener a sus colaboradores en constante aprendizaje y consolidar el estilo AC, se crearon los Consultorios Lingüísticos (talleres de redacción individuales), que tienen como objetivo que los colaboradores aprovechen sus oportunidades de mejora para consolidar el Estilo AC en todos los textos que producen. Antes del inicio de las sesiones, el profesor revisa un texto del alumno para identificar las oportunidades de mejora. Los consultorios son personalizados y de corta duración (cinco sesiones de 20 minutos cada una).

Apoyo Consultoría, desde el más sencillo correo electrónico hasta un informe, análisis entregable más técnico y complejo”.

Apoyo Consultoría mantiene un interés constante en el desarrollo profesional de sus colaboradores, por lo que la empresa realiza cursos de capacitación online y presenciales adecuados a cada quién, dependiendo lo que necesitan. El área de desarrollo se encarga de ver qué cursos necesita cada área y se realiza un plan de capacitación acorde, que se renueva cada dos años y es una mezcla de lo que los colaboradores creen que necesitan, lo que los jefes de cada área sienten que en su equipo que hace falta reforzar y lo que los jefes consideran que ellos hubieran necesitado. La empresa da un premio monetario, un bono de reconocimiento significativo por cada curso online terminado. La idea es incentivar los colaboradores a que se capaciten y también premiar ese interés por autodesarrollarse.

Al mismo tiempo, la ejecutiva comenta que “es muy importante para Apoyo Consultoría hacer reuniones de salida donde los colaboradores que dejan la organización tienen un espacio para dar agradecimiento y dar feedback y recomendaciones sobre: i) el aprendizaje y el desarrollo profesional, ii) clima laboral y equipo de trabajo, iii) evaluaciones y feedback, iv) balance entre vida laboral y vida personal y v) cualquier otra sugerencia de mejora. Los resultados son derivados de manera anónima al área involucrada y sirven para mejorar diversos aspectos de la organización, forma de trabajo y ambiente laboral. **f**