



# Notas sobre Recursos Humanos

por José G. Náter Gautier

## Aceptación Diferida

*"If we walk far enough, said Dorothy, we shall sometime come to some place, I am sure."  
(The Wizard of Oz, L. Frank Baum)*

El año 2012 nos dejó grandes retos sobre la mesa. Entre éstos está el asunto de la magnitud de la Reforma de Salud. Cómo será manejada por los patronos y cómo afectará a los empleados son parte de las interrogantes que se espera sean contestadas para poder planificar la forma y manera en que se trabajará con la salud de los empleados.

El Tribunal Supremos de EE. UU. estará examinando temas como: ¿Qué es un supervisor según el Título VII? ¿Cómo serán manejados los pleitos de clase en el ámbito laboral? ¿Quién podrá presentar un pleito de intimidación y/o ambiente hostil en el lugar de trabajo?

La forma y manera en que se podrán organizar los empleados, así como el financiamiento de las uniones obreras serán temas de mucha discusión en el ámbito laboral. Se esperan grandes debates sobre el derecho a trabajar de los empleados y el derecho a cobrar cuota de las uniones.

Áreas como el reclutamiento y la compensación se presentan como dos gigantes con los que toda organización tendrá que trabajar asertivamente en una economía que comienza a recuperarse. El rol de Recursos Humanos en la planificación estratégica y manejo del desempeño de los empleados será crucial en todo negocio grande o pequeño, por lo que el dominio de estas destrezas será esencial para el éxito de la organización.

El año 2013 presentará a todo patrono el reto de educar a los empleados en habilidades como matemáticas, escritura e inclusive comunicación verbal. La escasez de personas calificadas para ocupar puestos vacantes es alarmante. Peor aún, los jóvenes descartan emplearse en puestos que consideran de poca valía y no logramos motivarlos a prepararse para los que desean. Alinear necesidades con capacidades de nuestra fuerza laboral es uno de los grandes retos para lograr que los objetivos individuales y colectivos se alcancen.

Controlar la rotación de los recursos humanos será también un gran reto. En el 2012, aún con la crisis económica, la rotación de personal promedió un 15%. El 2013 será uno donde retener nuestros talentos será una asignatura obligada, sobre todo, en organizaciones donde se trabaja con recursos humanos limitados. Permitir la fuga de habilidades, competencias y toda la memoria institucional que hemos construido a través de adiestramientos y experiencias son esos costos intangibles que convierten a las empresas en incompetentes y las condenan a desaparecer.

En el 2012 nació el concepto de "certification harassment" entendiéndose el requerir certificados médicos de forma irrazonable para conceder una licencia de las reguladas por ley como sería el Family Medical Leave Act (F.M.L.A). En el 2013 veremos el desarrollo de este concepto y si no hacemos un esfuerzo por crear un ambiente de trabajo donde se enseñe a hacer lo correcto y actuar dentro de los parámetros de lo justo y verdadero. Veremos como talleres de trabajo pasan de la productividad a la lucha continua por mantenerse en su lugar.

El pasado año, el acoso sexual y acoso de género pasaron a ser un delito tipificado en el Código Penal. A estos efectos, tanto el Departamento de Justicia, como la Policía de Puerto Rico estarán creando un protocolo para manejar las acusaciones, investigaciones y disposiciones de estos casos.

Este año se presenta lleno de oportunidades para ejercer nuestro liderato. Un liderato de integridad, de confiabilidad, evitando crear situaciones que provoquen desconfianza. Un liderato de buen juicio y sanas decisiones. Un liderato competente con una visión clara de dónde queremos llegar. Un liderato donde el consenso sea el fundamento para lograr los objetivos que hemos establecido.