



# Notas sobre Recursos Humanos

por José G. Náter Gautier

## Repasando los Fundamentos

*"Los seres humanos no trabajan como las computadoras que pueden operar a alta velocidad continuamente y correr multitud de programas al mismo tiempo." Tony Schwartz*

Cuando el juego se torna difícil y las circunstancias se apuntan en contra de la empresa, es el momento de repasar los fundamentos y asegurarnos que nuestras estrategias se levantan sobre una roca firme.

Tener una Oficina de Recursos Humanos sólida en el manejo de la estrategia y el talento es una necesidad y no una alternativa más a ser evaluada. Su equipo de Recursos Humanos no es un lujo, es quien maneja áreas críticas como:

### **Compensación:**

Asegurando que se haga correctamente: todo el pago de nómina, los descuentos, adelantos de salario, embargos de salario, planillas de beneficios como son Seguro de Incapacidad No Ocupacional (S.I.N.O.T.), Fondo del Seguro del Estado y Seguro Choferil, así como la orientación a los empleados en el uso y manejo de los mismos.

### **Beneficios**

Es la Oficina de Recursos Humanos donde la empresa selecciona, negocia y administra herramientas tan importantes como son el plan de retiro y los seguros de vida, salud, de incapacidad a largo plazo y la responsabilidad gerencial. Donde se manejan leyes tan complejas como E.R.I.S.A., C.O.B.R.A., A.D.A., F.M.L.A. convirtiendo a la empresa en el lugar donde los mejores talentos de la industria deseen estar.

### **Administración Estratégica y Desarrollo Organizacional:**

Es esta oficina quien planifica qué recursos humanos, talentos, competencias y habilidades son necesarias para lograr los objetivos corporativos. Donde se desarrolla el plan de sucesiones que permitirá la permanencia de la empresa por varias generaciones.

Donde día a día se manejan las necesidades de los empleados como son las enfermedades, periodos de descanso y renovación de energía, manejo de asuntos cotidianos como el desánimo, frustraciones y conflictos con compañeros y superiores.

Es esta Oficina de Recursos Humanos la que funge como asesor interno de cada líder de división para crear las actitudes y armonía necesarias para ser productivos en todo lo que hagamos.

Es aquí donde se crean e implantan las políticas, reglas y procesos de trabajo que definen la cultura de la empresa, y se asegura la razonabilidad de éstos. Al hacer esto se crea también la personalidad y carácter de una empresa bien organizada. A través de la Oficina de Recursos Humanos, la empresa se asegura de que se cumple con las leyes que regulan el manejo, seguridad y desarrollo de los recursos humanos.

Recursos Humanos es quien asiste en el reclutamiento y selección de los que vendrán a formar parte de ese cuerpo que llamamos empresa, ayudando así a que se establezca el "D.N.A. corporativo". Además, administra y se asegura de que la Empresa evalúa y guarda los talentos que la diferencian del resto de la industria.

Los oficiales de Recursos Humanos nos orientan y se aseguran de minimizar y hasta eliminar riesgos cuando reclutamos, evitando que exista el discrimin, y recordándonos reglas locales y federales, tales como: Ley 100 de 30 de junio de 1959 (que prohíbe el discrimin por edad, sexo, raza, color, religión, matrimonio, ideas políticas, origen nacional, origen o condición social); Ley 44 de 2 de junio de 1985 (impedimentos); Ley 69 de 6 de julio de 1985 y Ley 17 del 22 de abril de 1988 (hostigamiento sexual); Ley 212 de 3 de agosto de 1999 (garantizar igualdad de oportunidad en le empleo por género); Ley 115 del 20 de diciembre de 1991 (represalia); Ley 80 (justa causa par despido); Ley Contra el Discrimen por Edad (A.D.E.A); Ley de Americanos con Impedimentos (A.D.A.); Ley de Licencia Médico Familiar (F.M.L.A); Equal Pay Act de 1963 y los Artículos 1802 y 1803 del Código Civil, entre otros. Trabaja, además con el manejo del Seguro por Desempleo, cuando hay que terminar o dejar ir al empleado.

Es en esta Oficina donde se vela por la seguridad y salud de los empleados (O.S.H.A.) asegurándonos que el personal está debidamente adiestrado en el manejo del equipo asignado para realizar sus tareas, así como en la forma apropiada de trabajar con materiales peligrosos o situaciones de emergencia. Es donde se adiestra y asiste a los líderes para trabajar con situaciones de violencia doméstica, violencia entre empleados y hostigamiento laboral u hostigamiento sexual. Donde se prepara, adiestra y asiste para cumplir con los Programas de Acción Afirmativa exigidos por el Título VII y la Orden Ejecutiva 12246.

### **Adiestramiento:**

Una organización compite gracias a las habilidades que ha logrado desarrollar en sus empleados. Éstos se desarrollan día a día creando e implantando procesos de trabajo y asegurándonos de establecer una gerencia de aprendizaje que produzca el dominio y la continua mejora en el manejo de los mismos. Son los empleados que, adiestrados y readiestrados, harán la diferencia entre una empresa y otra.

Es la Oficina de Recursos Humanos donde se reúnen, coordinan y validan las necesidades de adiestramientos de cada empleado. Donde se mide el retorno en la inversión de tener una fuerza laboral educada. Donde se prepara el terreno para que germine la innovación y creatividad que hará que la empresa cumpla su visión y misión.

Continúa en la pág. 29