



Notas sobre Recursos Humanos

por José G. Náter Gautier

Talentos son Recursos Humanos

"Eres lo que tu más profundo y vigoroso deseo es. Como es tu deseo, es tu voluntad. Como es tu voluntad, son tus actos. Como son tus actos, es tu destino."

Brihandaranyaka Upanishad IV.4.5

Manejar una empresa es materia complicada. Manejar personas, recursos humanos, sus talentos y competencias, lo es aún más. Distinto a las máquinas y las herramientas, las personas no traen libro de instrucciones ni se comportan siempre igual ante el mismo estímulo, inquietud o exigencia.

Hay personas a quienes les gusta controlar y no soportan que le cambien los planes, son inflexibles al punto de provocar la impresión de ser verdaderos tiranos. Otros, por el contrario son flexibles, todo lo entienden, aceptan y soportan con tal de evitar cualquier tipo de conflicto. Muchos, en especial los orientados en disciplinas de análisis, todo lo revisan, buscan el más mínimo detalle, son meticulosos y no soportan el desorden. Algunos por no ofender no hablan, no se quejan y permiten que cada quien haga lo que quiera.

Lo que todos tienen en común es que a todos les gusta ser respetados, que los traten bien, que los escuchen y tomen en cuenta su opinión. Nos agrada sobre todo cuando se toman tiempo para enseñarnos y adiestrarnos, y reconocen nuestros logros. Incluso apreciamos cuando nos corrigen correctamente y nos escuchan sin juzgarnos.

Un gerente debe reconocer cómo funciona cada persona, sólo así podrá estimular y crear el ambiente adecuado para lograr las metas y resultados deseados por la Empresa.

Crear un ambiente positivo que provoque el compromiso de todos los miembros del equipo requiere que demos el estímulo adecuado a la persona indicada. Exige que seamos constructores de experiencias que motiven a caminar hacia la meta y en muchas ocasiones ser reparadores de autoestimas que han sido golpeadas en el trabajo o la vida cotidiana. Es responsabilidad del supervisor saber cómo manejar efectivamente el personal que está bajo su responsabilidad.

La mayoría de las organizaciones no toma en cuenta ni presenta una estrategia unificada en el manejo de sus Recursos Humanos. No se preocupan por alinear las metas de los empleados con las metas de la Empresa.

Manejar los talentos requiere crear el ambiente necesario para alinear las experiencias y ambiciones de cada individuo con las metas y objetivos de la empresa. Promover esa cultura organizacional capaz de suplir las necesidades específicas de cada persona. Fomentar eso que provoca la personalidad de la persona y logra que ejecute las tareas delegadas moviendo así a la Empresa a cumplir sus objetivos.

La gerencia de talentos comienza en el proceso de reclutamiento y selección, se ajusta en el proceso de evaluación de desempeño y se perfecciona en el programa de adiestramiento y desarrollo del personal. Es aquí donde todos debemos buscar alinear los intereses individuales con los objetivos corporativos.

Es recomendable que el proceso de evaluación de desempeño esté acompañado de un programa formal de "coaching" donde se cultiven las habilidades y competencias del talento humano de la Empresa, teniendo siempre como norte las metas establecidas en el plan estratégico de ésta. Si desconocemos qué motiva o desmotiva a nuestros empleados o con qué persona estamos trabajando, se hará más o menos complicado. Ahí la importancia de conocer y darnos tiempo conociendo a nuestros empleados.

El ejercicio de alinear las metas individuales con el plan de desarrollo de un empleado ha demostrado ser un gran motivador y contribuye a retener esos talentos necesarios para tener éxito. Hoy, más que nunca, es importante que al manejar nuestros talentos logremos motivar y retener esos empleados talentosos que son las estrellas de nuestro equipo. Debemos asegurarnos de hacer del desarrollo personal un proceso de continua mejora. Un proceso que logre construir un plan de desarrollo para cada persona, el cual:

- Establezca objetivos alineados de empresa y empleados
 - Promueva el desarrollo de cada empleado
 - Recompense y reconozca un trabajo bien hecho
 - Sólo así lograremos resultados alineados con nuestros objetivos.
- Tener un buen plan estratégico no aporta mucho si no se ejecuta.

Ahí la importancia de que a nuestros talentos:

- Se les comunique lo que tienen que hacer y por qué
- Se mida y evalúe su desempeño haciéndoles responsable de sus resultados
- Se les adiestre y guíe a ser exitosos
- Se les proteja para retener sus competencias

En tiempos de escasos recursos es esencial que pongamos toda la energía en capacitar, medir y reconocer ese personal que es responsable de lograr los objetivos asignados.

Así las cosas, examine si usted conoce su personal, la personalidad que distingue a cada uno y qué lo motiva. ¿Cuáles son sus metas personales? ¿Cómo sus competencias se alinean con las necesidades de la Empresa? Sobre todo mida, usando métricas objetivas, su desempeño, haciéndolo responsable de sus resultados. Buenos o malos, esos son los resultados.

Identifique en sus talentos, qué tipo de personalidad tiene cada uno, qué los motiva y estimula su compromiso con la empresa. Dé importancia y alinee sus metas personales con las de la empresa. Asígneles trabajos, evalúe su desempeño y hágalos responsables de los resultados de su trabajo con métricas específicas. Evite confundirlos, sea claro en lo que se espera que logren y notifique con claridad cuando no está dando lo que se espera de él o ella. En tiempos de crisis la empresa será tan buena como sus recursos humanos. Esto hace de reclutar, medir, desarrollar y adiestrar el talento humano una tarea principalísima de todo supervisor, gerente o director.

La meta en estos tiempos debe estar clara:

Identificar y atraer el mejor talento. Sólo personas con el potencial y capacidad de lograr resultados deben añadirse al equipo. Lograr que se comprometan con las metas claramente definidas en un plan estratégico. Alinear las metas corporativas con las de sus talentos.

Desarrollar las habilidades de esos talentos. Un programa de adiestramiento y aprendizaje es la mejor herramienta que tiene una Empresa para motivar a sus empleados. Les da seguridad y aumenta la productividad.

Retener sus talentos. Perderlos sólo logrará que su Empresa se convierta en un cuerpo mutilado que difícilmente llegará a la meta. Busque el balance entre los intereses del empleado y los de la empresa. Ahí está el éxito.

Alineando los intereses corporativos con los de los individuos que la componen se logrará despertar el deseo que nos pondrá a todos a trabajar hacia el mismo objetivo.



**En su negocio...
cada chavo cuenta.**

alchavo.com

Contabilidad & Nómina vía Internet

El programa de Contabilidad & Nómina **alchavo.com** le permite tomar el control de su dinero ahora, cuando lo necesita.

Nuestros servicios incluyen:

- Banca • Pagos • Nómina
- Facturación • Finanzas
- Consultoría • Servicio al Cliente

Servimos a Pequeños y Medianos comerciantes en Puerto Rico, ofreciéndoles Planes de Servicio de Contabilidad & Nómina que se ajustan a sus Necesidades y a su Presupuesto.

Sé parte del exitoso grupo de contables que se benefician maximizando sus recursos con nuestros servicios de Contabilidad & Nómina vía Internet.

Toda su Información financiera disponible en línea 24/7

787.653.5373

Cuenta con nosotros.

www.alchavo.com



alchavo.com es un servicio de
Outsourcing Solutions, Inc.

PO Box 1343 • Gurabo, Puerto Rico 00778-1343 • Tel. 787.653.5373