

La humanización de la empresa

Si tuviéramos que dar una definición de qué es un **Departamento de Recursos Humanos** diríamos que es aquel departamento encargado de la gestión de las personas que forman parte de una empresa. Sin embargo, la gestión de esas personas ha de tratarse con gran atención y cuidado ya que el buen funcionamiento de una organización depende en gran parte de ello. Hay diversos componentes que debemos tener en cuenta al elegir el equipo que ha de llevar a cabo esta tarea pero uno de los principales es que la meta es la **humanización de la empresa**.

Formación técnica.

Un buen director de R.R.H.H. ha de tener la formación adecuada a fin de poder ejercer su función dependiendo de cada ámbito o sector a quién se dirige, es decir, ponerse a la altura y nivel de cada persona con la que se está dialogando. Esta capacidad es imprescindible para hacerse entender.

Capacidad de mando.

Hay que distinguir entre **autoridad y poder**. Hay que saber mandar para tener la autoridad que nos confiere nuestro puesto. Para ello hay 3 pautas básicas y que lamentablemente no se aprenden, se tienen o no: **credibilidad, honradez y actuación**.

Las personas han de tener la suficiente confianza en quien les dirige como para no cuestionar sus decisiones o si las cuestiona, tener la suficiente confianza para razonar y argumentar su opinión.

La honradez se basa en la justicia, veracidad y responsabilidad. Saber pedir perdón en un momento determinado si ha habido un error no significa tener menos autoridad, al contrario, significa reforzar la confianza en la autoridad que se tiene.

Un aspecto importantísimo es el conocimiento de los empleados. Cuáles son sus circunstancias personales, sus inquietudes, sus defectos y virtudes, sus cualidades profesionales y personales, sus metas, ... de este modo podemos saber que motiva a esa persona, dónde se puede encontrar más cómodo realizando un determinado trabajo, ... conocer a los empleados es fundamental para llegar a crear un clima bueno de trabajo donde se genere optimismo, buen ambiente y compañerismo ya que esa forma de trabajar genera confianza en las personas y con ello un mayor rendimiento y productividad.

Capacidad de motivación y liderazgo.

Cada una de las personas que están empleadas en una organización tienen unos objetivos distintos: dinero, satisfacción personal, compaginar vida laboral y familiar, alcanzar unas metas concretas; para ello se ha de conocer a cada una de las personas que componen esta organización y adaptarlas al sitio que mejor se ajuste a sus características profesionales y personales.

La dimensión humana en la dirección y gestión empresarial.

No hemos de olvidar nunca que estamos tratando con personas. Tener un cargo directivo no nos da derecho a vulnerar los derechos de los empleados en cualquiera que sea su ámbito: personal o laboral. Una buena gestión empresarial en cuanto a RRHH se refiere ha de estar basada en un buen ambiente laboral y la única manera de conseguirlo es con respeto, con humildad y con empatía.

Asignación de puestos de trabajo.

Cuando realizamos una selección de personal para cubrir un puesto concreto de una empresa se realizan pruebas, test psicotécnicos, profesiogramas,... para determinar cuál es la persona que más se adecúa al puesto a cubrir. Sin embargo, no tenemos muchas veces en consideración (sobre todo en empresas de estructura mediana y grande) las capacidades de otros empleados que ya están en la empresa y que quizás encajen en el perfil buscado sin mencionar que conocen el producto o servicio que se ofrece, mejor que otra persona externa. Es un método de fomentar la promoción dentro de la misma empresa y generar un clima de optimismo.

Cuando empresas que no funcionan demasiado bien se plantean una reestructuración de los puestos de trabajo, normalmente se opta por la reducción de personal. Sin embargo, antes de llegar a este punto en algunas empresas sería conveniente realizar un estudio de la empresa, de su sistema organizativo, de cuáles son sus productos, máquinas, sistemas de producción, ... y plantear la pregunta si es absolutamente necesario prescindir de personal o sería más rentable para la empresa cambiar el sistema y recolocar al mismo personal en otros lugares donde sean más productivos, donde se sientan más realizados, y donde en definitiva sea más beneficioso para la empresa. No siempre es posible, pero es un tema a pensar ante una reestructuración.

La comunicación en la empresa.

Otro de los graves problemas existentes en las organizaciones es la falta de comunicación con los empleados. Los Directivos son demasiado inalcanzables para los empleados que a menudo

han de pasar por varias personas para que una notificación, queja o sugerencia llegue a la persona con capacidad de decisión.

Cuando esa noticia llega, normalmente está distorsionada, incompleta o errónea. Frecuentemente demasiados filtros para un trámite genera desconfianza y lentitud de respuesta.

Formas de participación empresarial.

Existen múltiples formas y maneras de hacer partícipes de los proyectos a nuestros empleados. Cada vez más empresas innovadoras optan por buscar sugerencias de sus propios empleados generando incentivos o simplemente consiguiendo que éstos se sientan más integrados y valorados en la empresa.

La formación es una herramienta indispensable para generar competitividad y para ello todos nuestros empleados y colaboradores han de tener la oportunidad de beneficiarse y la empresa ha de facilitar que dicha formación se produzca para beneficio de ambos, empresa y empleado.