

<b>Medio</b>	Diario Financiero
<b>Fecha</b>	3-02-2010
<b>Mención</b>	Eduardo Abarzúa, director del magíster en Gestión de personas en Organizaciones de la UAH, señala que es vital fortalecer la cohesión de los equipos, ver la carga de trabajo y revisar la línea jerárquica, entre otras cosas.

LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN UN PERÍODO POST CRISIS

# Destacar el valor de las personas en las organizaciones, tarea prioritaria en 2010

- En el declive de la crisis económica, las compañías tendrán la misión de recomponer sus estructuras productivas, partiendo por las personas.

**MACARENA TUMA**

Destacar el valor de las personas dentro de las organizaciones, ser consistente en la toma de decisiones, restituir las confianzas, generar una adecuada política de comunicaciones e instalar un proyecto convocante, que ofrezca un futuro alentador, son algunas de las claves para la gestión de capital humano en 2010.

Cuando los efectos de la crisis económica comienzan a declinar, las compañías tendrán la misión de recomponer sus estructuras productivas, partiendo por las personas. "En este escenario hay dos tipos de empresas: por un lado están aquellas que, durante la crisis, fueron consistentes con su discurso y políticas de gestión de recursos humanos, y por otro lado, están las que adoptaron una mirada de muy corto plazo, enfocándose sólo en lo financiero, despidiendo gente y erosionando gravemente las confianzas" señala el director del magíster en Psico-



## Claves de gestión para este año

- **Desarrollar acciones** que fortalezcan las relaciones de confianza con el personal.
- **Fortalecer la cohesión** de los equipos y de la línea jerárquica.
- **Expresar con claridad** la situación actual y futura de la empresa, así como de las personas que trabajan en ella.
- **Revisar la carga** de trabajo y dotaciones óptimas del personal, y luego volcar la mirada hacia las rentas.
- **Volver a crear** un sentido compartido entre el personal, con el objetivo de que renazca la motivación intrínseca de cada uno por trabajar en la empresa.
- **Focalizar y motivar** la atención en temas ligados al desempeño de la empresa.
- **Identificar los talentos** y entregar herramientas y espacios para que se desarrollen.
- **Invertir** en la capacitación de los trabajadores.
- **Situar el área** de RR.HH. al servicio de las áreas de negocio.
- **Establecer sistemas** de compensación variables.
- **Desarrollar sistemas** de apreciación del desempeño y de compensaciones.
- **Instalar un proyecto** convocante, que ofrezca un futuro alentador y que sea confiable.

logía de las Organizaciones de la Universidad Adolfo Ibáñez, Ignacio Fernández, quien agrega que “las empresas que actuaron bien, tienen una oportunidad privilegiada para hacer planes de innovación, pues cuentan con el capital de la credibilidad, mientras que las otras deben dedicarse primero a reconstituir la confianza y el compromiso de los trabajadores”.

Es de suma relevancia que durante período de crisis y de post crisis, se considere primordialmente al personal y no se tomen acciones inconsistentes que puedan afectar negativamente la confianza y el clima laboral. “Es necesario demostrar que las personas tienen un valor fundamental para la empresa, se debe establecer una comunicación oportuna y transparente, y expresar claridad con respecto a la situación de la entidad y al futuro de sus trabajadores”, afirma el director ejecutivo de Place Great to Work, Rodrigo Garib.

Asimismo, es vital fortalecer la cohesión de los equipos y de la línea jerárquica, afirma el director del magister en Gestión de personas en Organizaciones de la Universidad Alberto Hurtado, Eduardo Abarzúa. Señala que “otro factor que afecta el clima en la empresa es la carga de trabajo, aspecto que merece ser

revisado luego de cualquier crisis, y en la medida que se alcancen los niveles de crecimiento requerido, volcar la mirada hacia las rentas”.

### **Proyectos futuros**

Los expertos aseguran que una tarea imprescindible para las organizaciones es involucrar a las personas en nuevos proyectos y prepararlas para los desafíos.

“Hay que invertir en la capacitación de la gente, especialmente prepararlos para la innovación y el cambio, pues se debe hacer frente a los nuevos competidores que puedan aparecer, estima el director de Berg Consultores, Huberto Berg. Agrega que: “para ello, es necesario que las empresas potencien sus talentos, no sólo retribuyéndoles adecuadamente por su aporte, sino que entregándoles además nuevas herramientas para desarrollarse y generar los espacios para que puedan ocuparlas”.

Por otra parte es fundamental que las entidades, luego de una crisis, sean capaces de volver a entusiasmar a sus trabajadores con proyectos alentadores. “Se debe aprender de la situación y trazar los lineamientos de los proyectos futuros, definiendo el aporte que cada parte hará en estos y la recompensa que recibirán por ello”.