

LA GACETA

» MERCADO LABORAL | TENDENCIAS

Las empresas necesitan desarrollar el "talentismo"

El éxito de las empresas está vinculado a la gestión de las personas y de los talentos. El especialista Luis María Cravino señala que las compañías deben invertir en la capacitación y en la motivación de los empleados. Estas políticas -afirma- ayudarán a incrementar la productividad y, en consecuencia, los resultados del negocio

Lunes 13 de Octubre 2014



Números o personas. Costos o inversión. Recursos o capital. Los números son importantes para cualquier empresa, porque de ellos depende la sustentabilidad del negocio. Pero tan importante como los balances son las políticas de gestión del capital humano. Como dice **Luis María Cravino**, en su libro "Un Trabajo Feliz", el concepto "Capital Humano" puede ser interpretado desde dos perspectivas: el de las empresas, donde la gente que trabaja puede considerarse como parte del capital de la compañía; y desde la perspectiva de los empleados, en la que se consideran como "inversores" de su tiempo y de sus talentos.

Por eso, el director de AO Consulting (www.aoconsulting.com.ar) considera que tan importante como el capitalismo es lo que él denomina "talentismo". "Una empresa es exitosa por su gente y por eso las políticas de gestión de personas deben apuntar a capacitar, desarrollar y motivar al personal hacia el logro de los resultados individuales y colectivos", sostiene el consultor, que el 23 de este mes disertará en Tucumán en el marco del Primer Congreso Regional de Recursos Humanos, en el Hilton Garden Inn Tucumán. El ciclo es organizado por la Asociación de Profesionales de RRHH del NOA (Aprhnoa).

En su charla con LA GACETA, Cravino insiste con que las organizaciones que se involucran con su personal suelen obtener mejores resultados en sus estados contables porque, en muchos casos, la motivación dispara la productividad. Según el experto, su hipótesis sobre la gestión del capital humano se basa en tres ejes:

- **Competencias.** La primera responsabilidad que tiene cualquier gerente de Recursos Humanos es convencerse de que la compañía tiene gente competente. "Si un empleado u operario no conoce su oficio, la empresa perderá plata. Por eso es fundamental definir bien los roles, lo que no implica tener a empleados con MBA o doctorados, sino con un conocimiento cabal de sus puestos", subraya Cravino.

- **Desempeño.** En este aspecto, el ejecutivo debe saber cómo lograr que la gente cumpla con los objetivos trazados. "Aquí debemos preguntarnos no sólo si los empleados tienen la capacidad para realizar algo, sino cómo deben ejecutarlo, cómo lograr que la gente haga lo que tenga que hacer", indica el especialista.

- **Desarrollo.** En otras palabras, "cómo hago que la gente siga haciendo eso y cada vez mejor", explica Cravino. Se trata de una carrera de desarrollo creciente del personal en la que los propios empleados observan que se puede ascender dentro de la compañía.

Cravino explica que la ecuación es clara: C+D+D= trabajo feliz. En este aspecto, cita al filósofo Jean Paul Sartre: *felicidad no es hacer lo que uno quiere sino querer lo que uno hace*.

"No hay que confundir un trabajo feliz con un trabajo perfecto. Como en la vida misma, uno debe efectuar balances entre los pro y los contra para darse cuenta dónde está parado. Un trabajo feliz, en consecuencia, no implica que deje de tener malos días. Como en la contabilidad, uno debe hacer cuentas para saber qué cosas nos satisfacen más y qué debemos cambiar para ser mejores", finaliza.