

Tips para gestión del talento humano

¿CÓMO DESARROLLAR Y POTENCIAR EL TALENTO DE LOS TRABAJADORES?

Una de las actividades más relevantes de los Departamentos de Personal consiste en establecer los mecanismos necesarios para potenciar el talento de los trabajadores de la organización, principalmente de las personas que ocupan los puestos claves. Adicionalmente esta actividad debe ser estratégica para la Dirección General, porque está suficientemente demostrado que invertir en tener personal altamente competente, además de ser muy rentable es garantizar la permanencia de la empresa en el mercado.

Aunque existen muchos aspectos que son necesarios para desarrollar y potenciar el talento humano en los trabajadores. Cito a continuación los 8 elementos mínimos, indispensables para lograrlo.

- 1) Definir con toda claridad para cada puesto de trabajo, el perfil, las competencias requeridas, los objetivos a lograr y las métricas para evaluar el desempeño del trabajador mes a mes. Con estas definiciones previamente establecidas, el trabajador tendrá claridad de que debe hacer y que tipo de resultados están esperando de su trabajo. Por otro lado, se tendrán elementos para calificar con claridad su desempeño, obteniendo mediciones cuantitativas que permiten a ambas partes tomar decisiones relacionadas con el proceder cotidiano.
- 2) Evaluar y analizar al menos cada ocho semanas el desempeño del trabajador, empleando las métricas establecidas e informando del resultado. Está demostrado que el periodo de ocho semanas es apropiado, para dar lugar a observar los resultados que generen los cambios que se vayan aplicando, para estandarizar lo que si funciona y seguir adecuando lo que aún requiera de ajustes.
- 3) Identificar las áreas de oportunidad (fallas) de cada trabajador, hacerlas de su conocimiento y proporcionarle elementos para que las elimine. El aprendizaje solo se logra si se establece un ciclo virtuoso, que consiste en repetir varias veces el “hacer, probar y calificar” hasta observar que las formas de actuar ya generan el resultado esperado.

- 4) Otorgar reconocimiento de sus aciertos. Al mencionar reconocimientos nos referimos solo a hacer patente al trabajador, que quién califica su trabajo considera que está mejorando o que ya ha logrado buenos resultados.
- 5) Garantizar que el trabajo se realice realmente en equipo y que exista un ambiente laboral sano. No hay nada más desagradable para cualquier persona que es no sentirse incluido en un grupo de trabajo y que sus compañeros naturales no sean empáticos y solidarios.
- 6) Para los trabajadores con talento, generar un plan de carrera, para su desarrollo dentro de la empresa. Al interaccionar con los trabajadores deberá identificarse en que puestos de trabajo de la empresa, tendría más valor su talento y características personales, de tal forma, que se le vaya perfilando hacia esos puestos con capacitación y desarrollo de habilidades. En principio este proceso siempre será mucho mejor que contratar en primera instancia a personas externas, aunque existen sus excepciones.
- 7) Proporcionar capacitación con enfoque de competencias laborales, para que mejore su desempeño y vaya adquiriendo nuevas responsabilidades, acorde a su plan de carrera. La capacitación dentro de la empresa siempre será necesaria, obsérvese como cualquier empresa exitosa de cualquier tamaño, tiene programas permanentes de capacitación. En el mundo cambiante en el que nos encontramos, todas las formas de trabajo requieren de adecuaciones permanentes a menos que se desee caer en la obsolescencia.
- 8) Mantener comunicación frecuente y un programa motivacional. De tal forma que el departamento de personal tenga suficiente retroalimentación. La comunicación permite percatarse de lo que realmente piensa y siente cada trabajador en su puesto de trabajo, no se podrían establecer mecanismos de desarrollo sin esta información. Aplicar motivación en las áreas de trabajo es toda una ciencia, motivación no es sinónimo de incentivos, ni de animación; este tema se tratará en otro artículo, solo mencionaré que de no existir un programa sensato de motivación se pondría en riesgo todos los esfuerzos realizados.

La gestión de los tópicos antes mencionados que corresponde al Departamento de Personal puede parecer un trabajo arduo, sin embargo, los resultados que finalmente se obtendrán justifican ampliamente el esfuerzo realizado. Contar con personal competente, comprometido y



motivado es garantizar que la empresa siempre será altamente competitiva y rentable, independientemente de las circunstancias externas que se presenten.

Envíanos tus comentarios o dudas, con gusto te responderemos.