

# 9 Claves para Llevar Eficazmente la Gestión de Personas en tu Empresa



Es un hecho contrastado y más que demostrado: El capital humano es imprescindible para lograr que una compañía triunfe o fracase. Los trabajadores son el activo principal de la empresa para el logro de objetivos. Esta opinión, además de ser muy extendida, es verdad. Pero para ello es imprescindible que tanto directivos como el departamento de Recursos Humanos sepa gestionarlos correctamente.

Las compañías no funcionan por si solas.

Hasta un autónomo tiene que gestionar su trabajo con otras personas. La realización de cualquier cometido empresarial depende de un número variado de sujetos. Por eso, si existe un reto especialmente difícil e importante, a la vez que motivador para que los directivos consigan que su empresa triunfe por completo, esa es la **gestión de personas**, sin lugar a dudas.

Su especial dificultad se debe precisamente a que la gestión es sobre individuos, no máquinas, por tanto, no solo se necesitan conocimientos técnicos, también es necesario poseer o adquirir determinadas **habilidades sociales y emocionales** para lograr el compromiso total del equipo de trabajo y la consecución de objetivos. Te explicamos cómo lograrlo.

## Clave #1.- Contratación y acogida

Es el primer paso, y por ello muy importante. Seleccionar a los **empleados con talento** que resulten ideales tanto para el puesto a desempeñar, como para la compañía y el resto del equipo, es un reto complicado en el que el seleccionador deberá emplearse a fondo. No se trata únicamente de títulos, buena imagen y/o experiencia. Hay que ir más allá. Hay que fijarse, indagar y descubrir su potencial a futuro. De este modo lo hacen las grandes empresas.

**La selección por competencias te ayuda a encontrar el talento adecuado para tu empresa.** Además, contar con un buen plan de acogida y acompañamiento durante los primeros días garantiza que el empleado se adapte a la empresa y crezca con ella.



Estas son algunas capacidades que hay que valorar en un empleado:

- ¿Posee los mismos valores que busca la compañía?
- ¿Qué facultades tiene y en qué proyectos o áreas podría destacar tanto como una estrella?
- ¿Se convertirá en una persona digna de admiración y respeto?
- ¿Encajará con el resto del personal y será realmente efectivo?

- ¿Me gustaría trabajar para él?
- ¿Tiene las habilidades profesionales y personales que necesita mi empresa?
- ¿Qué necesita para hacer más fácil y rápido su encaje en la empresa?
- ¿Cómo hago agradable su experiencia laboral?

Muy atrás quedó la posición enrocada de los superiores que solo conocen a sus trabajadores de oídas. En la actualidad, las empresas son **equipos de trabajo dirigidos por líderes**. Y los líderes conocen a su personal, pero no de manera superficial. Se trata de saber cuáles son sus aspiraciones, aquello que les motiva (a unos será la retribución, a otros ser promocionados, a otros la flexibilidad laboral, etc.) y cuál es su situación. De este modo se les podrá motivar correctamente para que se involucren y sean más productivos.

## **Clave #3.- Inspiración y motivación**

Las personas que trabajan para una empresa, lo hacen para **lograr unos objetivos**.

Para conseguir no solo el logro de estos, sino que además se realice un trabajo donde prime la satisfacción con el buen hacer y el ambiente laboral, es completamente necesario motivar e inspirar a los empleados.

¿Cómo se hace?

- **Hacerlos sentir parte de la empresa.** No tienen que alcanzar objetivos porque sí, sino porque son una parte esencial de la compañía, y el éxito de esta, también lo es suyo.
- **Incentivar.** No solamente económicamente, que es solo una manera de hacerlo. Es importante dar pequeños reconocimientos que motiven a los empleados, pero siempre sin generar una competitividad negativa.
- **Mostrar las metas como retos personales.** Para que quieran mejorar, superarse y alcanzarlas.

## **Clave #4.- Incentivar la buena relación entre los trabajadores**

Unos trabajadores que no acuden tranquilos e ilusionados al centro de trabajo, que están enfadados y poniéndose la zancadilla entre ellos, no son ni eficientes ni productivos, puesto que están más pendientes del malestar laboral, de sus rencillas personales que de su trabajo. Por eso es sumamente importante incentivar la buena relación entre ellos. De hecho, es uno de los factores decisivos para conseguir el éxito. De esta manera se logra la máxima colaboración entre ellos, y se suman

los **talentos, habilidades y capacidades** de todos, al tiempo que se subsanan aspectos en los que unos y otros no destaque.

Para ello, durante la contratación se deben buscar perfiles de personas compatibles, y desde la dirección fomentar las buenas relaciones, con motivación y buenos gestos con todos.

El trabajo en equipo es fundamental para cualquier empresa y no es tan importante tener una figura como tener un equipo motivado que rema unido en la misma dirección.

## Clave #5.- Reparto de los roles adecuadamente

“Todo el mundo es un genio. Pero si juzgas a un pez por su habilidad para trepar árboles, vivirá toda su vida pensando que es un inútil”. Efectivamente, cada persona tiene diferentes inteligencias, capacidades, habilidades, etc. En unas áreas destacará y otras se le resistirán más.

Por eso es tan importante **evaluar bien a los empleados** y colocarlos según los talentos que posean, tanto técnicamente, como según sus habilidades sociales. De este modo conseguiremos tener una organización óptima que dará los mejores resultados.



## **Clave #6.- Liderazgo en puesto de mando**

Ya lo hemos comentado, los típicos jefes han quedado desterrados de una gestión eficaz, y representan un modelo antiguo y no productivo. El **liderazgo** en los responsables es lo que consigue excelentes resultados, puesto que crea una cultura empresarial positiva, incrementa la motivación de los trabajadores y se aumenta la productividad hasta valores máximos.

Para ello, deberemos tener claro qué es lo que hace un líder, y seleccionar como directivos y responsables a aquellas personas adecuadas que posean estos valores:

- Son personas que **inspiran al resto de compañeros y son admiradas**.
- Tienen visión de futuro, **saben valorar los mejores aspectos del resto de personas** y los fomentan.
- Son **optimistas** y poseen **excelentes habilidades para la comunicación**.
- Son empáticos.
- Se **comunican de manera bidireccional**. Trasmiten qué quieren lograr y toman las decisiones de cómo hacerlo en equipo. De tal manera que los trabajadores se sienten importantes y se involucran, porque sienten el proyecto como suyo.
- **Escuchan antes de hablar y no interrumpen**.
- **Confían en su personal y lo demuestran**. Por tanto, saben delegar y proporcionan los medios y herramientas para que el empleado desarrolle plenamente su trabajo en puesto de entorpecer su tarea con minucias irrelevantes.
- **Explican por qué se asignan determinadas tareas a unos y otros y cuáles son los objetivos a conseguir**. “Porque sí”, o “porque lo digo yo”, no existen en su lenguaje. Un trabajador que lo tiene todo claro es más eficiente y está más motivado, por tanto, es más productivo.
- **Reconocen los logros**. Felicitan por el trabajo bien hecho y proporcionan un clima laboral basado en la satisfacción de modo personal, pero también grupal.

## **Clave #7.- Establecer prioridades y objetivos de manera clara y precisa**

Al igual que en una embarcación de remo donde todos reman en la misma dirección, debe estar claro hacia dónde se quiere dirigir la empresa. Para ello, es esencial establecer qué objetivos queremos lograr y cuáles son las prioridades. De esta manera se evitará perder el tiempo en tareas y labores innecesarias, un gran problema al que se enfrentan numerosas empresas al desconocer su rumbo.

Dichos objetivos deben ser realistas y perfectamente asumibles, para evitar la sobrecarga, pero tampoco deben quedar cortos, para que sigan suponiendo un reto motivador. En ellos deben estar involucrados todos los integrantes de la compañía, desde los puestos más altos a los más bajos. Cuando todos trabajan en el logro de los mismos objetivos, los resultados son extraordinarios.

Para poder obtener indicadores de si se está realizando bien el trabajo, es recomendable poner **pequeñas metas** paulatinas, previas al logro de los objetivos generales. De esta manera, se motiva al tiempo que se comprueba que todo funciona bien, y se va en la dirección correcta.

Y, por supuesto, tanto las prioridades, como los objetivos, las metas y la evolución, deben ser conocidos por todos los trabajadores.

## **Clave #8.- Lograr la eficiencia**

Cada empleado va a tener unos **conocimientos y unas habilidades concretas**. Para ello, el directivo debe delegar en sus empleados aquellas tareas que mejor se le dan a cada uno. De este modo, el trabajo de todos será más eficiente. El motivo es que cada uno estará centrado en aquellas labores que mejor realiza, y no perderá el tiempo con las que no se le den bien o no sean de su competencia. Para resolver dudas e ir mostrando los avances, lo ideal es establecer un sistema en el que los trabajadores vayan reportando el desarrollo del trabajo. Así se pueden resolver antes los problemas y lograr la productividad total.

## **Clave #9.- Identificar responsables por cada proyecto**

Es más sencillo que los proyectos se realicen de este modo y no caigan en saco roto. Además, favorece la comunicación de los trabajadores, puesto que resulta más sencillo hablar y consultar con el responsable directo del proyecto que con los directivos de la empresa, ya que está implicado en ese trabajo, lo conoce de primera mano, dispone de más tiempo, etc. Por tanto, **el avance y el éxito están asegurados**.