



En la complejidad del quehacer diario, y en el afán por el cumplimiento de las metas de productividad; es común que aunque exista una gerencia de recursos humanos en casi todas las empresas, dicha gerencia se enfoque mayoritariamente a beneficios contractuales, entrenamiento e inducción en las áreas de competencia de la empresa, sueldos y salarios y lo de recursos humanos queda únicamente como una nominación.

Mucho se ha hablado que el recurso humano es el activo más valioso de la empresa, y que todo lo que se invierte en dicho activo, es la mejor garantía de éxito y permanencia de la misma. ¿En qué se debe invertir entonces, para cumplir esa máxima gerencial? ¿Cómo lograr que la gente sea feliz y cumpla las metas organizacionales?

El desarrollo humano es un proceso arduo y profundo, en el que deben estar perfectamente definidas las actitudes y conductas deseables para el éxito en cualquiera de los roles que se desempeñen: personal, familiar, laboral y ciudadano. Pero las actitudes que se transforman en conductas, dependen de los valores que la persona lleve en su equipaje interior. Es decir que para encontrar las respuestas esperadas a las dos preguntas anteriores; debe trabajarse fuertemente en los valores humanos y organizacionales hasta que se conviertan en conductas éticas.

Trabajar valores supone no una moda, ni una campaña intermitente o publicitaria. Los valores se transmiten con la vida, en cada acción y gesto. Reflejan la personalidad y la imagen de la organización. Muchas empresas colocan sus valores en el credo organizacional en un lugar bien visible, pero eso es sólo un saludo a la bandera, ya que si ese credo no se encarna en la vida de los líderes y se transmite a través de sus conductas, es apenas un simple formalismo.

Por eso la gestión de recursos humanos debe estar permanentemente enfocada en la internalización de valores para que todos crezcan como seres humanos; sólo eso puede garantizar el desarrollo pleno tanto de la persona como de la organización.

El abordaje desde esta perspectiva, exige un proyecto completo e integral en el que partiendo del diagnóstico real de los valores y antivalores presentes en el clima organizacional, se definan estrategias, metodología y recursos para desarrollar el intercambio de antivalores por valores y el afianzamiento de los ya existentes. Si la organización, es decir su gente, es permeada por la pertenencia y pertinencia, por la honestidad y la calidad, por la responsabilidad y la excelencia, todo lo demás viene por añadidura.

Según Peter Drucker: “La más importante, y en realidad la verdaderamente única, contribución de la ciencia de la gestión en el siglo XX fue el incremento, en 50 veces, de la productividad del trabajador manual en la producción. La más importante contribución que la gestión necesita hacer en el siglo XXI es, de manera similar, incrementar la productividad del trabajo del conocimiento y del trabajador del conocimiento. El activo más valioso de una compañía del siglo XX era su equipo de producción. El activo más valioso de una institución del siglo XXI (sea o no de negocios) serán sus trabajadores del conocimiento y su productividad”. Ni conocimiento ni productividad pueden lograrse en personas desmotivadas y sin valores.

Prof. Ramona de Febres
Directora-Editora