

Cómo potenciar las capacidades de los empleados

La Nación (Argentina) / Por Raquel Saralegui 30/03/09



Ante la tempestad financiera y económica global, que fuerza a muchas compañías a frenar la incorporación de personal y, en el peor de los casos, a reducirlo, potenciar las capacidades de los empleados puede ser clave.

"El principal valor que tienen las organizaciones es el talento de sus colaboradores. En estos tiempos de crisis las empresas necesitan concentrarse en desarrollar al máximo ese talento", enfatizó Paul Terry, vicepresidente de Novations, consultora internacional especializada en Talent Management.

De paso por nuestro país, el especialista estadounidense destacó que el desarrollo del talento va de la mano con permitir que cada empleado amplíe al máximo su capacidad de contribución. "Si hubo desvinculaciones es necesario maximizar las capacidades de los colaboradores para sumar valor a la organización. Hay que pensar en hacer más con más, y no más con menos. Desde los operarios hasta los directivos, todos tienen capacidad de aprender, de mejorar sus habilidades, con un plan de desarrollo adecuado para cada uno", expresó Terry durante su charla en la consultora CCN, representante de Novations en la Argentina, Uruguay y Paraguay.

Con presupuestos para formación y actualización que se acotan, el experto -con experiencia como asesor de RR.HH. en empresas de Estados Unidos, Europa, Asia y América latina- destacó que los programas de capacitación deben apuntar a la mejora de habilidades muy específicas. Al tiempo que remarcó la tarea diaria como una valiosa oportunidad de aprendizaje.

"El desarrollo en el puesto de trabajo -dijo- tiene que ser muy intencional y estar estructurado de tal manera que sea significativo para el empleado y su desarrollo. A veces los gerentes delegan las tareas que no quieren hacer, en contraposición con aquellas que realmente pueden

ayudar a la gente. Se trata de encontrar oportunidades y brindar desafíos para que los colaboradores puedan ganar destrezas y habilidades desde su tarea cotidiana. No es algo fácil ni para hacer todos los días, pero sí periódicamente."

En ese plan, Terry hizo hincapié en la labor de los gerentes. "El líder tiene que entender que su función es el desarrollo de otros. Y tener habilidades de coaching muy importantes, así como capacidad para comprometer a la gente y escucharla. Se trata de lo que la gente hace por mí, no para mí."

Y agregó: "El networking también es fundamental por su influencia en otros recursos de la organización que pueden brindarles a las personas de mi equipo habilidades que quizá yo no pueda ofrecerles".

Raquel Saralegui