

CON SENTIDO HUMANO

Boletín Oficial

**ASOCIACION DE PROFESIONALES
EN GESTIÓN HUMANA DE MICHOACÁN A.C.**



EDITORIAL

El valor humano
en las empresas
P. 02, 03.

EL GRAN LÍDER

Cinco gracias de
un líder
P. 04, 05.

GESTIÓN DEL JEFE

Gestión de
Personal ¿Moda
o Sistema?
P. 06, 07, 08.

Gestión del
Salario
Emocional
P. 09, 10, 11.

CUENTO PARA REFLEXIONAR

Cambiar yo, para
que cambie el
mundo.
P. 12, 13.

Sumario

EL VALOR HUMANO EN LAS EMPRESAS



Por Marco Antonio Mares del Río

El humanismo en las empresas, va más allá de las propuestas hechas por algún autor u organismo, que mediante estrategias mercadológicas promueven a los profesionistas de personal una serie de principios propuestos como el último descubrimiento o tendencia en la materia.

La realidad del valor de las personas tuvo, tiene y tendrá su origen en la dignidad humana, en la cual, se afirma que el ser humano es digno por el simple hecho de serlo, por lo tanto, toda persona humana tiene en esencia la misma dignidad, independientemente de su puesto, profesión, nivel académico, posición económica, religión, ideología, gustos, preferencias, etc.

Además, se comprende que cada persona humana es única e irrepetible, por lo que, cada una merece un trato diferente y a la vez humanamente digno correspondiente a su individualidad.

Editorial

En las empresas todas las personas involucradas deben ser tratadas con dignidad, como ejemplo podemos mencionar a los inversionistas que aportan el capital con el objetivo de obtener una utilidad generando empleos y contribuyendo a lograr el bienestar social, los colaboradores que aportan su tiempo, conocimientos y habilidades, realizando un trabajo le genera un ingreso y le ayuda a alcanzar su bienestar y trascendencia; los clientes que aportan ingresos a la empresa al alcanzar su bienestar al satisfacer sus necesidades o resolver sus problemas con el producto/servicio que compran.

Los profesionales en gestión humana, son el medio para que cada trabajador vea la importancia que tiene su trabajo en su desarrollo personal y familiar, logrando ser la mejor persona que pueda ser (su mejor versión), sea feliz y deje un mundo mejor que el que recibió, mediante la búsqueda del bien común. Para finalizar y con el objetivo de dejar en claro la importancia del humanismo en las empresas, transcribo un párrafo del artículo Más allá del salariado de Lorenzo Servitje Sendra:

“En la empresa debe reconocerse y respetarse esta dignidad del hombre, presente aun en el más modesto trabajador. Su aporte a la empresa es de una calidad superior a la de los inversionistas. Estos le aportan lo que tienen, aquél le aporta lo que es.”



CINCO GRACIAS DE UN LÍDER

Por Zugey Alvarado

El Covid-19 que estamos viviendo no es la primera pandemia o estado de crisis que como seres humanos enfrentamos ni será la última, así que esto pasará, sin embargo, necesitamos movernos más allá de la causa y efecto y pensar que hay otras fuerzas que nos mueven y mantienen en el trabajo, así que en estos tiempos de dolor y sufrimiento debemos saber de ellas.

"Nunca dejes de reconocer, compartir y agradecer los éxitos de las personas, comprometerte con ellos en aspectos más allá del trabajo..."

El tener colaboradores bajo nuestra responsabilidad e incluso no tenerlos, implica continuamente estar puliendo nuestro liderazgo para darle un sentido más humano, si aprendemos a desarrollar estos dones y nos centramos en la dignificación de la persona, como líderes nos permitirá alcanzar resultados nunca antes imaginados.

En este artículo les quiero compartir acerca de las cinco gracias que debemos procurar para desarrollar mejores relaciones humanas, una mejor vida y por ende contribuir con nuestros propósitos, pero no como fin inmediato.

¡Recordemos que las capacidades que queremos ver en otros comienzan en cada uno de nosotros!

GRATITUD

Nunca dejes de reconocer, compartir y agradecer los éxitos de las personas, comprometerte con ellos en aspectos más allá del trabajo, compartir la alegría del nacimiento o la boda de sus hijos, de dar palabras de aliento cuando estén pasando por alguna enfermedad y de mostrar empatía cuando tengan la pérdida de un ser querido, porque para ser buen líder debemos estar conectados con la familia y sus amigos.

RESILIENCIA

Esta pandemia nos ha mostrado muchos aprendizajes en todos los aspectos, nos ha hecho pasar por momentos desolados, ha afectado la economía de las personas, la convivencia familiar y laboral, sin embargo, el contribuir y saber desarrollar personas resilientes ante las adversidades (Enfermedad, muerte, separaciones, etc.) hará posible lo imposible.

ASPIRACIÓN

Debemos ayudar a las personas a que descubran y reconozcan quienes son y en quien se quieren convertir, no solo como profesionales sino en realidad como personas, el rol de ser un coach más que un superior cada vez es más reconocido y valorado por quienes dirigimos, así que no olvidemos que debemos ser guías para que nuestros colaboradores puedan descubrir sus máximas capacidades.

CORAJE

Un líder que transmite coraje para hacer las cosas, hará que las capacidades se mejoren y potencialicen, aun aquellas que creemos que no podremos lograr, por ejemplo, la barrera de aprender otro lenguaje, es importante desarrollar a las personas para que sepan qué hacer y como hacerlo.

EMPATÍA

El hecho de conocer a otros desde su origen nos hará tener un mejor entendimiento de su actuación, colocarnos dentro de sus zapatos en situaciones positivas o negativas desarrollará una mejor conexión y daremos mejores respuestas con otra perspectiva. ¡Que el hecho de que se acerquen a ti los deje sentirse mejor que como llegaron!

Mantener prioridad en estas gracias, permitirá que estemos enfocados en otros y hacerlos sentir realmente amados, recuerden ¡no hay liderazgo si no hay seguidores! No importa si nosotros lideramos un equipo de 1 persona o de 10,000 aun así necesitamos tener presentes estas cinco gracias, desarrollarlas y vivirlas, cada una agrega un rasgo invaluable, si quieren aprender más sobre ellas los invito a conocer la lectura completa del autor Gary Burnison CEO de la Empresa Korn Ferry (The 5 Graces of life and Leadership)

GESTIÓN DE PERSONAL ¿MODA O SISTEMA? UNA REFLEXIÓN.

Por Juan Manuel Ramírez Celedón



Tradicionalmente la dirección de RRHH se llamaba dirección de Personal y su mayor carga de trabajo eran tareas administrativas relacionadas con la contratación, la nómina y la vigilancia del cumplimiento de las normas por parte de los trabajadores. También entonces en algunas organizaciones se conocía como dirección de Relaciones Laborales o de Relaciones Industriales.

En la década de los 70's o los 80's empezó a ponerse de moda el término de Dirección de Personal, más coherente con la filosofía de algunas empresas con un sólido compromiso social en el que el colaborador es el elemento más importante de la organización, esto se plasma en su filosofía, estructura y quehacer cotidiano.

En los países anglosajones se prefiere hablar del área de "People Management" o "People Development" mientras que en Latinoamérica se utiliza más el término de "Talento Humano" o "Capital Humano". Algunas de estas denominaciones empiezan a ser comunes también en escuelas y universidades donde se forman los profesionales del área.

Actualmente es imperativo tener un enfoque fresco de la gestión de personal, considerando que los avances tecnológicos se pueden convertir en herramientas estratégicas para los profesionales y especialistas en administración de personas y, sin dejar de lado la importancia trascendental de la Persona Humana.

Adquirir nuevas habilidades que faciliten la integración y compromiso de los colaboradores en el marco de la filosofía de cada institución y los cambios radicales en los perfiles del área de gestión de personas requieren individuos con alta capacidad analítica y de gestión de habilidades de comunicación interpersonal, de gestión de la diversidad y de comunicación escrita en entornos digitales, para facilitar el aprendizaje y el cambio en el seno de las organizaciones y en las personas que las integran.

Ante esta necesidad, algunas empresas optan por externalizar los procesos de gestión administrativa relacionados con personal, es decir “tercerizar algunos de sus procesos clave” como administración de la nómina, reclutamiento y selección, contratación, formación individual y grupal, compensaciones, sueldos y salarios, encuestas de compromiso o satisfacción de colaboradores por lo que el profesional de gestión de personal corre el riesgo de perder sensibilidad humana y social al desentenderse del contacto pleno con los colaboradores en los procesos vitales de administración de personal al cederlos a un tercero.

Cierto es que la externalización, outsourcing o tercerización tiene algunas ventajas que utilizadas racionalmente permiten que los colaboradores del área de Personal dediquen su tiempo a tareas más estratégicas y que generen un mayor valor añadido para la organización, pero siempre existe el riesgo y la tentación de utilizar lo que está de moda, lo de “hoy”, aunque no sea lo que realmente se necesita para aliviar la carga de trabajo y contribuir al logro de objetivos de la organización; misma que trabaja en su crecimiento, incremento de la productividad y la optimización de costos mediante técnicas y herramientas prácticas. Sin duda lo anterior obliga a los responsables del área de Personal a buscar alternativas que faciliten estos logros, por lo que en muchas ocasiones se corre el riesgo de utilizar sin justificación objetiva y necesaria alguna de estas herramientas, técnicas, metodologías o modelos que pueden no responder a las necesidades reales y objetivas de las personas y la organización, afectando, además, la dignidad e integridad de los colaboradores.

Algunas de estas herramientas que están disponibles para utilizarse como intervenciones específicas en cualquiera de los niveles de la organización, y que suelen ser muy llamativas son, entre muchas otras:

Concentración de funciones, Nuevas estructuras, Centros de Excelencia, Centros de servicio compartidos, descentralización de funciones, Human Resources Business Partners, Enfoque Sistémico en la Gestión del Personal, Alfabetización emocional, Trabajo feliz, salud y bienestar en el trabajo, metodología SOLVE, Manejo de comportamientos difíciles, Manejo de comportamiento inaceptable, Tecnología para la adquisición de talento, Onboarding digital, Metodología para el cambio, Redes sociales colaborativas, Digitalización de los procesos de RRHH, Crear cultura de carrera interna, Bienestar emocional de los empleados, RPA's, Machine Learning e Inteligencia Artificial aplicada a Recursos Humanos, Analítica de datos (People / HR analytics), Nuevos trabajos y esquemas cambiantes de operación, Gestión de bienestar y desempeño orientada al personal, Trabajo híbrido, Elevar el nivel a través del Upskilling y el Reskilling, Salud mental y bienestar del trabajador, Atracción de talento en un entorno digital y cambiante, Nuevas tecnologías para la gestión de Recursos Humanos, Diversidad, inclusión y cierre de brechas, Employer Branding, Factorial RH, Optimizar la gestión de tiempos del colaborador, y un largo etcétera.

Las herramientas, técnicas y metodologías antes citadas, en algunas organizaciones, se trabajan de manera práctica y sobre diferentes tendencias de gestión humana como el cambio organizacional, el desarrollo humano, la gestión del conocimiento y la cultura organizacional. Buscan con estas intervenciones desarrollar competencias adaptativas que permitan a los colaboradores asumir nuevos roles y retos en su actividad laboral, pero ello no se logra sólo por la acción de los colaboradores mismos, sino que obedece a la gestión humana como un soporte del desarrollo de la organización, lo que determina un verdadero aprendizaje organizacional y garantiza (en cierta medida) un abordaje integral de la persona humana en el escenario laboral; haciendo al mismo tiempo posible que los miembros de la organización adquieran nuevos aprendizajes, aptitudes, destrezas y formas de pensamiento que potencian su desarrollo en la empresa, la posibilidad de realizar una carrera dentro de ella y el relevo generacional de los líderes.

En este mismo sentido se reafirma la indeclinable responsabilidad del Profesional de la Gestión Humana de ser sensible a las necesidades de sus colaboradores mediante el contacto permanentemente con ellos, analizar y diagnosticar las necesidades de los colaboradores en relación con su individualidad y su rol en la planeación estratégica de la empresa para definir la intervención apropiada que se requiera para el logro de los objetivos organizacionales y personales (control activo le llaman en algunas organizaciones), sin duda una tarea importantísima para quienes están a cargo del área.



GESTIÓN DEL SALARIO EMOCIONAL

Por Alejandra Cerda.

"La gente se siente orgullosa de su padre – o de su empresa- cuando constituye una referencia digna, noble y memorable y cuando hace cosas que a uno le gustaría haber hecho o hacer algún día. Eso es lo que produce identificación, orgullo y sentido de pertenencia." (Villafañe)

Para los trabajadores en una época de dificultades económicas como la actual, mantenerse en el puesto de trabajo es uno de los principales motivos para cubrir su necesidad económica personal y familiar pero, además, la organización debería trabajar para algo más que permitiera a los trabajadores sentirse seguros, desarrollados y valorados en la empresa. Las funciones del departamento de recursos humanos personal de las organizaciones en la actualidad vislumbran y gestionan cada vez más la importancia del trato a los trabajadores como capital humano, eje esencial de la organización y herramienta de cambio y mejora empresarial.

Esta política retributiva orientada a los trabajadores y tiene beneficio para ambas partes Trabajadores – Empresa, y conlleva entre otras, una política de conciliación laboral, una reducción de la ausencia laboral, un incremento de rendimiento y productividad, ya que un trato favorable hacia el trabajador además de buscar un desarrollo desde la satisfacción personal emocional y laboral, le sitúa en una posición de proactividad y con-

fiza para el desarrollo de sus tareas y, también genera un sentimiento de orgullo de formar parte de su organización. Esta filosofía y valores de gestión se vinculan con la empresa humanista.

El cambio de gestión en el desarrollo de personas ha potenciado el trato humano como valor intangible añadido al valor, estrictamente económico. Ha aportado una vía diferente para el sentido de pertenencia de los trabajadores que va más allá de la retribución económica.

Los estudios de las escuelas de negocios, determinan algunas estrategias para organizar la aplicación del salario emocional en el día a día de las empresas:

1.- Conciliación de la vida personal y profesional, mediante una flexibilidad laboral en horarios, jornada reducida o teletrabajo:

- **·Hora de entrada y salida flexible:** Ofrece un margen razonable a los empleados, se sentirán mejor que con un horario estricto. ¿Alguno suele encontrar atascos en tu trayecto al trabajo? ¿Otro deja a los niños en el colegio y suele llegar tarde? Este tipo de flexibilidad es ideal para ellos.
- **·Teletrabajo:** Asignar un número de hora a trabajar desde casa es una buena idea. Aquellas tareas que no sea imprescindible estar la oficina, se pueden asignar para hacerlas fuera de ella.
- **·Bolsa de horas:** Concreta un número total de horas que se deben hacer en el centro de trabajo, y que el propio trabajador las organice cómo mejor le venga. Así tendrá la posibilidad de repartir esas horas en jornadas más o menos largas, pudiendo ajustarlas a sus necesidades.
- **·Días libres en fechas señaladas:** Permite al trabajador asistir a eventos importantes para él sin consumir días de vacaciones, como pueden ser su cumpleaños, el de su pareja o hijos si los tiene. Es un detalle que le encantará y que no supondrá ningún perjuicio a la empresa.
- **·Días libres por maternidad/paternidad:** Uno de las mejores ventajas que se pueden ofrecer a los empleados. Se pueden asignar días libres por este motivo, o bien ofrecer una combinación de todo lo anterior. En ambos casos el trabajador lo agradecerá.

2. Facilidades a la hora de comer:

·**Zona de comida:** Ofrecer una sala dónde poder conservar y calentar los alimentos y comer tranquilamente es algo muy valorable por el trabajador.

·**Disponer de máquina de agua, refrescos, café o snacks:** Esto es un valor añadido que seguro gustará a tus empleados, que podrán hacer un break sin tener que salir o esperar a su turno de descanso.

3. Reducción en gastos relacionados con el trabajo:

·**Gastos de comida:** Ofrece una reducción en el coste que supone comer fuera de casa a diario para tus asalariados. Puedes tener para ello una cuenta de gastos en un restaurante cercano, asignarles un importe diario para este concepto o bien ofrecer un servicio de catering en la oficina. Motívalos con ésta última opción y verás qué éxito.

·**Gastos de parking:** El aparcamiento es un problema para los que trabajan lejos de casa, en un lugar céntrico o de difícil acceso. Si les ocurre a tus empleados, puedes ofrecerles un parking gratuito para ellos, así tendrán menos gasto y podrán aparcar más fácilmente sin perder tiempo.

·**Gastos de guardería:** Si tienes trabajadores con niños pequeños, habilita una zona de guardería dentro de tu centro de trabajo. Si no es posible, ofréceles un servicio gratuito de guardería que esté cerca, les dará una mayor facilidad para desplazarse de uno a otro.

4. Facilidades de ocio:

·**Zona de ocio:** Haz que tus empleados tengan una zona exclusiva para descanso y ocio. Ayudará a rebajar el stress y hará que socialicen entre ellos. Hay empresas que tienen una zona con consolas, juegos de mesa, fútbolín; todo para que los empleados puedan recrearse en sus ratos libres.

·**Gimnasio:** Muchos trabajadores aprovechan su tiempo de comer para ir al gimnasio. Si puedes preparar una sala de este tipo dentro del centro, mucho mejor. Si no es posible, otra opción es ofrecerles el pago de un gimnasio próximo al centro laboral.

·**Actividades extra-laborales:** Organizar actividades grupales pagadas por la empresa refuerza la relación personal entre los empleados, lo que redundará en un buen ambiente laboral. Puedes proponer cosas de lo más variadas: asistencia a charlas o meetups, visitas guiadas a lugares de interés, reuniones para comer, etc.

5. Desarrollo profesional y personal:

Planes de carrera con oportunidades de promoción o al menos aumento progresivo de responsabilidades y proyectos, igualdad de oportunidades, programas de formación técnica en habilidades.

·Reuniones: Una forma de integrarlos en la dinámica de la empresa es realizar reuniones periódicas, en las que puedan realizar propuestas de nuevas ideas o participar en la toma de decisiones.

·Formación personal: Es uno de los valores más importantes que puedes ofrecer como salario emocional.

Orientaciones clave para la implantación del salario emocional y consecuentemente de las políticas de equilibrio de la vida personal y laboral:

- 1.Los altos cargos deben tener un estilo de gestión humanista y orientado a las personas,
- 2.Cumplir y querer mejorar las directrices marcadas
- 3.Dar a conocer el salario emocional a los miembros de la empresa a través de una buena política de comunicación de los motivos y finalidades de las políticas de conciliación laboral es esencial para la correcta aplicación de los beneficios sociales.
- 4.Es necesaria la correcta aplicación de los planes de actuación y el control de los costes y beneficios que supone para la empresa. La valoración del grado de utilidad del salario emocional será cuantificable, directa e indirectamente, en el día a día de la empresa y en aquellos casos que no sean cuantificables será observable (actitudes del trabajador, ejemplo).

Como conclusión, el salario emocional es la respuesta a una de las preguntas más sustantivas sobre cómo conseguir una mayor vinculación y compromiso de nuestros trabajadores, puesto que el salario emocional otorga un toque humano a una relación laboral, pretendiendo aunar las necesidades empresariales con las necesidades de las personas, al acercarla empresa al trabajador, conscientes de que una plantilla satisfecha presenta menores índices de rotación, absentismo, ansiedad y depresión, y al mismo tiempo proporcionarán un extra de productividad y rentabilidad.

UN CUENTO PARA REFLEXIONAR

CAMBIAR YO, PARA QUE CAMBIE EL MUNDO
Anthony De Mello



Hace ya muchos años se estaba construyendo una catedral. Un hombre, al parecer estudiante de arquitectura, se pasó por las obras para ver cómo otros trabajaban. Y allí se encontró con tres maestros canteros que, cincel en mano, estaban trabajando la piedra para construir el templo.

Se acercó al primero y le preguntó qué es lo que estaba haciendo. La respuesta fue contundente y malhumorada:

Pues es bastante evidente, ¿no? Aquí picando esta piedra con el solazo que hace... y con la sed que yo tengo. ¡Y lo que me queda aún! Por no hablar de lo que me fastidia el capataz que es muy enojón y no me deja ni respirar. A mí también me gustaría ser capataz...

Al acercarse a preguntar al segundo cantero, esto fue lo que le dijo sin apenas mirarle a la cara:

Pues aquí ando haciendo lo que me han mandado. Tengo mujer y cuatro hijos, ¿sabe?, así que toca obedecer para poder llevar el pan a casa.

Al acercarse al tercero, comprobó que éste trabajaba con un entusiasmo inusitado, cantaba y silvaba y al hacerle la misma pregunta que a los dos anteriores, éste le respondió con satisfacción y orgullo:

¿Que qué estoy haciendo? Acaso no lo ve caballero: UNA CATEDRAL.

Los tres hacían lo mismo, pero sólo uno estaba orgulloso de la contribución de su esfuerzo.

Y ustedes ¿qué tipo cantero son? ¿El que se queja de la situación que tiene pero no hace nada para cambiarla, el que se resigna aunque no sea la tarea que le guste desempañar o bien el que ve con claridad que forma parte de un proyecto más grande que su pequeño ombligo?

El sufí Bayazid dice acerca de sí mismo: De joven yo era un revolucionario y mi oración consistía en decir a Dios: "Señor, dame fuerzas para cambiar el mundo".

A medida que fui haciéndome adulto y caí en la cuenta de que me había pasado media vida sin haber logrado cambiar a una sola alma, transformé mi oración y comencé a decir: "Señor, dame la gracia de transformar a cuantos entran en contacto conmigo. Aunque sólo sea a mi familia y a mis amigos. Con eso me doy por satisfecho".

Ahora, que soy un viejo y tengo los días contados, he empezado a comprender lo estúpido que yo he sido. Mi única oración es la siguiente: "Señor, dame la gracia de cambiarme a mí mismo". Si yo hubiera orado de este modo desde el principio, no habría malgastado mi vida.

Tomado del libro "El canto del pájaro"