Nuestra nueva identidad en RECURSOS HUMANOS

Las personas y nuestra forma de actuar

están y estarán siempre por encima de las técnicas, de las herramientas tecnológicas y de las tendencias.

A menudo nos preguntamos cuál es nuestra función en la sociedad, o, más claramente dicho, para qué estamos en esta sociedad. Si esta pregunta puede causar inquietud en la parte personal, estoy seguro de que muchas veces, en nuestra profesión, puede ser aún más difícil responderla.

En el caso de los que trabajamos con personas desde la perspectiva de talento humano y hemos estudiado un poco en las aulas universitarias esta apasionante disciplina, debemos preguntarnos no solamente para qué estamos en esta sociedad; también, debemos comprender qué es lo que la sociedad está cambiando en nuestra identidad como profesional.

Habitualmente, queremos entender qué es lo nuevo en nuestra carrera, actualizarnos en los últimos procedimientos y técnicas y, más allá de eso, queremos entender las nuevas tendencias que la administración del talento humano tiene para explotar en nuestras organizaciones. Quizá esto no tenga que cambiar nunca en nuestro deseo de saber y experimentar situaciones nuevas en nuestra profesión. Pero lo que fundamentalmente es nuevo, en nuestro tiempo, es que son las personas las que han cambiado, no las técnicas.

La forma de pensar de las personas en las organizaciones ha variado trascendentalmente. Hace muchos años, cuando los tratos de palabra eran válidos, la honorabilidad de las personas pesaba mucho más que un papel firmado. Esto significaba que era difícil pensar que un colaborador irrespetara a aquel que le brindaba una oportunidad de trabajar, cumpliendo a cabalidad con lo que se le encomendaba; no obstante, más importante aún es que, aunque con la sed de ganar dinero, ese patrono voluntariamente no buscaba afectar los intereses de aquel trabajador que, probablemente, había llegado a su empresa producto de una recomendación de un familiar o un amigo, lo cual era sagrado cuidar. Es decir, hace muchos años era fácil encontrar reciprocidad y honestidad en las relaciones de trabajo.

Lo anterior produce nostalgia; a veces, incluso, escuchamos a algunas personas con más experiencia decir: “aquellos tiempos sí eran bonitos, antes daban ganas de venir a trabajar”. Pues bien, expresiones como esas se escuchan, porque algo se está perdiendo, algo está en desuso con el pasar de los años. Hace poco menos de veinticinco años, cuando adopté mi primer empleo en una muy querida institución pública, tuve la oportunidad de ver tantos ejemplos, por los que coincido con esa expresión. Incluso, cuando lamentablemente escucho de la partida de algún compañero muy querido de aquellos tiempos, pienso para mis adentros lo valioso que fue y qué hubiese sido en esos tiempos, si esa persona querida no hubiese estado allí apoyándome, enseñándome.

Pues bien, con todo esto me quiero referir a que las personas y nuestra forma de actuar están y estarán siempre por encima de las técnicas, de las herramientas tecnológicas y de las tendencias. Quizá, lo que quiero decirles a ustedes es que a los que nos apasiona verdaderamente esta profesión de talento humano, de la administración de los recursos referente a las personas, es el concepto de valor y dignidad de la persona como agente de cambio en la sociedad.

El agente de cambio que menciono no será aquel que necesariamente cambie permanentemente de empleo o escale de puesto cuando pueda, sino aquel que, al superarse laboralmente, reproduzca de manera natural sus experiencias y conocimientos a otros, sea porque están arriba jerárquicamente

en la organización o simplemente porque sienten deseo de desarrollarlos como iguales a los míos dentro de esa organización. Para nosotros, los de Recursos Humanos o Talento Humano, lo que debe inquietarnos es el aprendizaje social de las personas dentro de la organización y fuera de ella. Esto nos impulsa cada día a que una norma se escriba y pueda cumplirse.

En tiempos actuales, en los que hemos vivido los cambios en el ámbito legal con la reforma de nuestra ley laboral, propiamente los tecnológicos, mediante los cuales controlamos la productividad de las personas, los sistemas informáticos que nos permiten agilizar los trámites administrativos de las personas en la empresa, las nuevas tendencias de formación que han demostrado ser válidas con el pasar del tiempo; ello, realmente nos debe inspirar a empezar otra vez por lo que nuestros antecesores empezaron. Se ha iniciado una nueva era, en la cual tenemos muchas herramientas y podemos comenzar a dar validez de nuevo a las personas y cómo aprenden en nuestras organizaciones; con esto, se asoman nuevas inspiraciones en las empresas: la inclusión cognitiva y física, la aptitud de regular el aprendizaje de las personas basado en las diferencias que todos poseemos, la calidad humana con la familia del colaborador, la confiabilidad que puede crearse en la relación superior-colaborador, que permita menos costos de control, la formación de las personas para que se queden con nosotros en nuestra empresa en las buenas y en las malas, sin sabotear de ninguna manera posible el futuro y desarrollo de esa persona.

Con todo esto, deseo alabar el trabajo de aquellos profesionales en esta bella profesión que se ocupan de hacer personas y no de desechar personas en las empresas. En tiempos difíciles de recursos financieros, debemos procurar que, lejos de aumentar las diferencias personales y sociales de los trabajadores en las organizaciones, debemos impulsar que aumenten los valores organizacionales y logremos una correlación más sana, entre lo que requerimos como trabajadores y patronos en nuestra sociedad costarricense.

Volvamos a creer en las personas, volvamos a recuperar nuestra identidad.

En tiempos difíciles de recursos financieros, debemos procurar que lejos de aumentar las diferencias personales y sociales de los trabajadores en las organizaciones, debemos impulsar que *aumenten los valores organizacionales* y logremos una correlación más sana entre lo que requerimos como trabajadores y patronos en nuestra sociedad costarricense.

Lic. Esteban Guillén Chacón
Licenciado en Administración de Recursos Humanos