



# CURSOS

# ATALCLI 123



## Potencial Humano

*El Potencial Humano es lo más importante en una organización. Esta afirmación es considerada lógica, razonable y por supuesto compartida por todos aquellos que forman parte de una empresa. Más aún, nadie, sobre todo con altos niveles de responsabilidad, se atrevería a contradecir que lo más importante en una empresa es su gente. Ahora bien, ¿es este concepto parte de la cultura de la empresa o simplemente un concepto que se dice, más no se comprende ni se comparte?*

*Uno de los grandes desafíos de los integrantes que conforman una organización es entender y compartir la importancia de su Potencial Humano, marcar la diferencia entre el concepto Persona-persona vs. Objeto-persona. Si usted no está dispuesto ni siquiera a realizar un esfuerzo, para recordar el nombre de alguien que forma parte de la empresa, es una indicación de que probablemente trata a esa persona como un objeto-persona. Recordar el nombre de una persona es sólo un paso en la dirección correcta. Ya que de nada sirve recordar el nombre de persona y darle un trato de objeto-persona. Un objeto-persona es aquella que cumple una función determinada sin mérito alguno, no tiene sentimientos ni vida privada, tiene prohibido equivocarse, pero al hacerlo es sometido al escarnio público a través de gritos e insultos. Un objeto-persona no es importante y siempre es el responsable de todos los males del momento. Es totalmente reemplazable y su opinión no tiene validez.*

*Las empresas exitosas de hoy día han orientado sus esfuerzos a motivar, integrar, escuchar, entender y sobre todo, respetar al Potencial Humano de la organización, pero con convicción y a todos los niveles de responsabilidad. Desarrollan líderes, de tal manera de poner en el pasado la figura del jefe con poder absoluto, dueño de la sabiduría y experiencia. El típico personaje, que basado en su posición, comete injusticias sin ser penalizado.*

*Las empresas-personas (orientadas al Potencial Humano) crean el ambiente apropiado para mantener altos niveles de motivación. Trabajo en equipo, comunicación eficaz, liderazgo, seguridad y calidad son parte del vocabulario cotidiano, son principios, convicciones de cada uno de los miembros que conforman la gran familia.*

*Cuando las personas están motivadas son altamente creativas, para ellos no existen los mal llamados problemas, sólo existen oportunidades, situaciones, casos que proporcionan un aprendizaje. Son positivos y asumen la adversidad con responsabilidad y entereza.*

*Las empresa-personas son organizaciones vivas con estructuras de responsabilidades planas, tienen la característica de ajustarse a la realidad del momento, son flexibles y se encuentran en un continuo cambio positivo. Se retroalimentan de su Potencial Humano a todos los niveles de responsabilidad. Su base fundamental es el liderazgo, por ello, los índices de rotación de personal son muy bajos. Son empresas sólidas y con una alta reputación en el mercado, por la calidad de sus productos y su visión humana.*

*Las empresas objetos-personas (El Potencial Humano es tratado como un objeto) son mecánicas, sus procesos son burocráticos, tienen dificultad para enfrentar cambios. Su estructura es piramidal y se comparte el concepto de parcela. Su base fundamental es la figura del jefe, con las características antes mencionadas. Los índices de rotación de personal son altos. Son empresas con cuestionable reputación en el mercado por la calidad de sus productos. Son instituciones que viven en un continuo autoengaño, ya que los ejecutivos de la empresa tienen una visión y conocimiento distorsionado de la realidad que vive la empresa.*

*No hay duda, el Potencial Humano es lo más importante de toda organización. Es por ello, que hay que protegerlo, cuidarlo, conservarlo, desarrollarlo, escucharlo, motivarlo, en fin, preocuparse por él, pero de corazón. Esto representa un reto y aunque no es fácil, tampoco es imposible.*

*La preocupación por las personas se refiere al comportamiento del liderazgo que indica confianza, respeto y cierto grado de afecto entre el supervisor y sus colaboradores: su equipo de trabajo. Por ejemplo: Preguntar por la familia del empleado, dar apoyo durante una asignación difícil, encontrar tiempo para escucharlos y ayudarlos, permitir que participen en la toma de decisiones, fomentar una comunicación bidireccional, sin limitaciones, abierta y sincera. Asegurar a todos los miembros de la gran familia el concepto de Calidad de Vida.*

*El Potencial Humano de una empresa debe dar el 100% de su esfuerzo durante su jornada laboral. Para ello, es importante crear el ambiente apropiado y esto se convierta en una realidad. Los líderes de las organizaciones vivas lo han comprendido, por lo tanto, se aseguran de distribuir las responsabilidades de manera equitativa entre los miembros del equipo. Trabajan el concepto de generación de relevo y no toleran las injusticias. Las vacaciones y días libres son respetados y considerados importantes para mantener el Potencial Humano oxigenado, bajar los índices de estrés y mantener elevados los niveles de motivación. Comprenden que cuando un trabajador tiene que quedarse o asistir a su jornada laboral después o antes de manera continua, algo está sucediendo y es importante averiguarlo, saben que no hacerlo implica innumerables consecuencias y atentan contra la Calidad de Vida de la persona.*

*Vivimos en un continuo cambio; Lo que era apropiado en el pasado no necesariamente es apropiado en el presente. Todo cambia, inclusive hasta los refranes: “Trata a los demás como a ti te gusta que te traten”, eso también cambio: “Trata a los demás como a ellos les gusta ser tratados”, esa es la realidad de hoy día, todo apunta a las relaciones interpersonales. Es imprescindible un cambio de actitud, romper con ciertos paradigmas. Lo que a ti te gusta, quizás no sea del agrado de los demás, y eso hay que entenderlo. El hecho que los demás no hagan las cosas como tu las haces, no implica que las están haciendo mal. Cada quien tiene su estilo, personalidad y mientras se alcancen los resultados, eficazmente, es importante la autonomía.*

*Muchos ejecutivos entienden y comparten esta visión, pero no logran transmitirlo a las personas claves: aquellas que tienen personas a su cargo. Mi recomendación es invitarlo a recorrer las áreas, departamentos, pasillos, salones y rincones de su empresa y dedique parte de su tiempo a conversar con su gente. Abra las puertas de su oficina para todos los miembros de su equipo. Escuche en vez de oír, descubra la verdadera realidad de su empresa. Bien sea, para fortalecerla o para comenzar a darle giro apropiado, de tal manera de conservar lo más importante de su organización, su gente.*

*Igor Rovira - Consultor*

*Presidente de Cursos ATALCLI 123*

*[Irov23@cantv.net](mailto:irov23@cantv.net) 0416-6090750*

*[www.atalcli123.com](http://www.atalcli123.com) 793.2391 / 793.3496*