

LA CULPA ES DE RECURSOS HUMANOS



Despidos injustificados, renuncias masivas, alta rotación de personal, falta de motivación del personal, mala imagen corporativa, discriminación, procesos de reclutamiento amañados, etc. Son algunos de los señalamientos que se hacen históricamente al departamento de Recursos Humanos, no solo desde adentro de las organizaciones, sino también desde fuera de ellas. Todos estos aspectos deben ser controlados por los profesionales de gestión de talento, están bajo su responsabilidad, para eso se les contrata. Desde afuera de la organización, la percepción es que esas empresas tienen mala fama o una no muy buena marca empleadora producto de la mala gestión de recursos humanos. Un reclutador que no publica los salarios es sus vacantes, pero, además es exclusivo e incluso ofensivo cuando las publica. No da retroalimentación a sus candidatos, no toma en cuenta las buenas cualidades de estos y peor aún, contrata a sus amigos o a quien tenga una afinidad con ellos. Todas estas circunstancias son el día a día de un profesional del área, lo extraño es que, habiendo tanto y en todas las empresas, estas ultimas los siguen colocando allí pese a su mal trabajo.

Para los que tenemos experiencia trabajando en múltiples ambientes laborales sabemos, aunque suene incomodo, que todos los procesos en las empresas ya están definidos y/o no es RH quien toda la decisión final. Tener alguien a quien culpar siempre es un alivio para un profesional mediocre, lamentablemente también lo es para empresarios no muy capaces. El trabajo menos deseado de un profesional de recursos humanos es despedir a un trabajador, por todo lo que esto conlleva, más trabajo, pérdida de tiempo y dinero, pero sobre todo por la parte humana de dejar sin sustento a un ser humano con necesidades iguales a las nuestras. Entonces, ¿por qué despiden a la gente? Lo primero que hay que saber que RH, aunque ejecuta los despidos, no es quien toma la decisión, las decisiones de despedir a los trabajadores vienen de las demás gerencias o del Gerente General, RH solo sigue las instrucciones que se le dan, incluso a pesar de que muchas veces se trata de interceder por el trabajador que será despedido.

El mal clima laboral que produce falta de motivación, baja productividad o alta rotación del personal no se origina del departamento de RH, cada uno de los departamentos de una empresa, los cuales tienen su propio líder, genera su propio microclima, que sumado a los microclimas de una organización crea lo que se conoce como clima organizacional y da como resultado todos los síntomas negativos mencionados. Los procesos de reclutamiento no son caprichos de reclutadores, estos procesos están muy bien definidos, sin embargo, cuando un Gerente de área o el Gerente General (presidente o CEO) que es quien nos paga, exige ciertas características de un candidato que son excluyente, por simple instrucción o subordinación laboral, el profesional de RH, en este caso de reclutamiento, no tiene mas remedio que obedecer la orden de reclutar según lo exige el jefe. Todavía no conozco un trabajador que al recibir una instrucción directa de este tipo de parte de su jefe la desobedezca y se mantenga en su puesto. Por otro lado, les puedo asegurar que recibir respuesta de una máquina que te dice “recibido” el enviar tu hoja de vida no es más agradable que responder personalmente a cientos de personas que mandan hojas de vida aplicando a vacantes que no tienen NADA que ver con lo publicaste en la vacante. Tampoco es agradable que te culpen por ofertar salarios fuera del mercado, como si el reclutador, sea interno o externo, fuera el que paga la nómina.

El área de Gestión de Talento o Recursos Humanos es la que dirige una orquesta, pero debe estar muy bien patrocinada por el líder principal de cada organización, para que esta suene bien y ese sonido se refleje en su marca empleadora. Sin el apoyo debido, más que de presupuesto que también es importante, me refiero al empoderamiento necesario, esta área seguirá siendo únicamente la recepción de quejas y denuncias de la empresa, de esas que como en algunas entidades estatales nunca pasa nada.

ENTONCES, ¿ES LA CULPA DE RECURSOS HUMANOS?



SI,

1. Porque no han sabido sustentar sus necesidades.
2. Porque no han podido hablar con voz alta y clara ante las injusticias.
3. Porque cuando luego de agotar los puntos 1 y 2 les ha faltado valentía para dejar esa empresa.

Una de las cosas más frustrantes para el ser humano es hacer cosas en contra de su voluntad, pero el miedo y la subordinación laboral nos absorbe. Cuando nos liberemos tendremos la capacidad de hacernos oír, no solo por nuestros colegas y jefes, sino también por todos aquellos que nos culpan cuando lamentablemente no tienen éxito en su búsqueda laboral.

NOTA: atentos a nuestro primer podcast en vivo, pronto tendrán noticias...

SIGUENOS EN: @loquecallaungerente