

Revista SAFYBI

Volumen 54

N° 144**Diciembre de 2014**

ISSN: 0558/1265

Uruguay 469, piso 2° B
C1015ABI Buenos Aires,
ArgentinaTel: (54-11) 4373-0462 / 8900
(54-11) 4372-7389Fax: (54-11) 4374-3630
www.safybi.orgVisite nuestra
revista
online enwww.safybi.org

SAFYBI:
Desafíos y éxitos de los Comités de Expertos
ANMAT Federal - instrumento de vinculación

USP - Confirmación de la linealidad

Lo que viene para el 2015

Desafíos de Recursos Humanos

Algunos temas organizacionales para incorporar en las agendas empresariales

Mg. Viviana Trejo

Llega esta altura del año y es hora de establecer los próximos desafíos que acompañarán el 2015.

A continuación, se desarrollan algunas ideas que pueden ser de utilidad para enfrentar las circunstancias venideras.

- **Lograr que los colaboradores equilibren el trabajo y su vida personal a través del incentivo de la práctica de deportes no tradicionales.**

Es cada vez más importante para las empresas tener en cuenta el equilibrio entre el trabajo y la vida personal como un beneficio para los empleados, debido a que ayuda a mantener la fuerza de trabajo productiva y a retener a los mejores talentos, contribuyendo de manera positiva con el objetivo de la compañía.

El bienestar de los colaboradores se ve reflejado en la combinación y cumplimiento de sus responsabilidades laborales y personales. La dedicación full time a los quehaceres laborales dio paso a una necesidad de complementar los requerimientos de la vida personal y familiar. La incorporación de deportes es una excelente manera que han encontrado las corporaciones para colaborar con el equilibrio buscado por su capital humano.

Dentro de esta temática, además de incentivar la práctica de deportes tradicionales como ser fútbol, vóley, tenis, running y organizar competencias internas, algunas organizaciones van incorporando el beneficio de otros deportes no tan tradicionales y que han demostrado grandes ventajas para el alcance de los objetivos personales y organizacionales.

La práctica de artes marciales, a pesar de ser un deporte individualista, ha evidenciado múltiples ventajas en los equipos de trabajo. Los resultados se traducen en equipos con integrantes más concentrados en la obtención de resultados, con menos ansiedad, más seguros de sí mismos, más tolerantes, más leales, más predispuestos al aprendizaje, con mayor autoestima.

La práctica de la equitación es otra alternativa que ha tenido gran aceptación en las empresas vanguardistas. El contacto con la naturaleza y la empatía necesaria para interactuar con los caballos enfrentan a los equipos de trabajo con desafíos de comunicación, debiendo encontrar medios nuevos y de conanza innovadores. Esta actividad permite al colaborador encontrarse con sus miedos, descubrir talentos y nuevas formas de vincularse con el otro, respetando el lugar y el rol de cada uno en cada equipo de trabajo.

Otro deporte muy interesante es el buceo, ayudando a

combatir el estrés de quienes lo practican. Permite superar barreras comunicacionales, desarrollar los hemisferios cerebrales, elevar el autoestima y descubrir experiencias distintas y desafiantes, con condiciones no habituales para el sujeto común.

Considerar alguna de estas nuevas alternativas a la hora de definir nuevas competencias deportivas permite que los integrantes de las organizaciones se sientan más identificados y alineados con los objetivos que las mismas establecen.

- **Desarrollar nuevas tecnologías e implementar plataformas sociales para mejorar la comunicación interna**

Cada año, las organizaciones introducen innovaciones vinculadas al avance vertiginoso de la tecnología.

Una empresa que aspira a ubicarse en los niveles de la modernidad tecnológica requiere el desarrollo de nuevas tecnologías y la utilización de sus recursos, implementando plataformas sociales para tal fin.

El objetivo es hacer foco en la comunicación interna, la innovación y el crecimiento de la productividad del personal. Herramientas como Whatsapp se han convertido en medios alternativos de interacción que deben ser tenidos en cuenta por los responsables de las áreas de comunicación institucional. Durante el 2015, las aplicaciones seguirán desarrollándose y ganando mercado y serán las organizaciones las encargadas de conocer y profundizar el uso de las mismas.

El desafío en paralelo será encontrar los modos de vincular las necesidades comunicacionales actuales y crecientes con los objetivos de la corporación. Los medios están disponibles y pueden ser herramientas altamente útiles para lograr un incremento en el compromiso y la participación de los integrantes de la organización.

- **Diseñar puestos de trabajo divertidos para aumentar la satisfacción y la motivación de los colaboradores**

Los puestos de trabajo con desafíos y posibilidades de crecimiento e implementación de mejoras, que enriquecen las tareas, permiten que las personas aumenten la satisfacción con su labor. Ello conlleva mejores resultados a corto, mediano y largo plazo y facilitan la retención del personal más motivado y con voluntad de progreso.

Para alcanzar este objetivo, las organizaciones han incorporado dentro de su cultura actividades que fomenten la

“buena onda” y la cooperación de cada participante en la organización. El próximo año deberán continuar en esta senda, ya que vencer las barreras de la monotonía y la rutina continuará siendo un tópico clave en la agenda del Departamento de Recursos Humanos.

B Gestionar el conocimiento

El conocimiento con el que cuentan las organizaciones es un valor cualitativo y cuantitativo que marca la diferencia. En ocasiones documentado y en otras no tan formalizado, dicho conocimiento debe ser compartido y aprovechado para ayudar al cumplimiento de los objetivos de las organizaciones.

La capacitación y el desarrollo del personal son medios para colaborar con el éxito organizacional. La detección del personal clave dentro de la institución, que aporte y agregue valor, facilita la planificación de las actividades de capacitación y desarrollo en la organización, a partir de la detección de las necesidades que se presenten.

En definitiva, con cambios sociopolíticos a nivel local, regional y global, presentan al 2015 como un año de desafíos y naturalmente de oportunidades. Las organizaciones deberán demostrar plasticidad en todas sus áreas, pero indispensablemente los Departamentos de Recursos Humanos enfrentarán la tarea de gestionar al capital de colaboradores en pos de maximizar los resultados.

Se espera un año con un mayor requerimiento de retención del personal clave con talento y desarrollo intensivo de competencias de negociación, exhibibilidad y adaptabilidad para acomodarse a actuaciones de naturaleza diversa que se palpitan. Deberán encontrarse nuevas formas de realizar las mismas tareas, rompiendo esquemas establecidos y estándares obsoletos en beneficio de contar con organizaciones de vanguardia.

Todo desafío conlleva una incipiente posibilidad de éxito con lo cual sean bienvenidos los cambios y las innovaciones para este año en el que se espera se alcancen todos los objetivos propuestos. **n**



Mg. Viviana Trejo: Magister en Administración con orientación en Recursos Humanos (UB), Posgrado en Competencias Profesionales para Contadores Públicos (UADE), Contadora Pública y Licenciada en Relaciones Industriales (UADE). Dirige su propia consultora especializada en RRHH y lidera numerosos proyectos de consultoría en Gestión de Recursos Humanos en importantes empresas. Docente de carreras de grado y posgrado en la Universidad de Buenos Aires y en diversas universidades privadas del país. Ex vicepresidente de la Comisión de Administración de Personal del Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la CABA. Miembro de la Comisión Cambio y Desarrollo organizacional de la Asociación De Recursos Humanos de la Argentina y de la Asociación de Capacitación y Desarrollo de la Argentina. Autora de numerosos artículos de su especialidad y expositora en congresos y seminarios nacionales e internacionales.



KLÖCKNER PENTAPLAST
FILMS FARMACÉUTICOS

Le ofrecemos mantenerlo cubierto con nuestra completa variedad de filmes mono capa y filmes barrera marca Pentapharm y Vitoter, abarcando todas sus necesidades de embalajes farmacéuticos en blister. Nuestros filmes han sido especialmente formulados para proteger sus productos contra la humedad y el gas, de tal forma que les permita almacenarlos por un tiempo prolongado. Con plantas de fabricación alrededor de todo el mundo, nuestro abastecimiento global lo mantiene cubierto no importa donde sus productos sean embalados. Nuestra gente también lo mantendrá cubierto empleando toda su experiencia técnica y certificando que cada orden cumpla con los estándares de calidad que la industria farmacéutica necesita. Con confiables entregas a tiempo y continuo servicio técnico después de la venta, Klöckner Pentaplast le brinda la cobertura que usted realmente precisa.

PVC, PETG, APET, BAREX®, ACLAR® laminado, PVDC coteado, COC laminado y coteado.

ACLAR® es una marca registrada de Honeywell Internacional Inc.
BAREX® es una marca registrada de BP Chemicals, Inc.

kp klöckner pentaplast
www.kpfilms.com

Klockner Pentaplast de Argentina S.A.
Juncal 1311 7º Piso
(C1062ABO) CABA, Argentina
Phone: +54 11 4814 2400
Fax: + 54 11 4814 1200

NUOVA DIRECCIÓN