

**ACTITUD
HABILIDAD**

EXPERIMENTACION

FORMACION

Hoy en día; debido al mundo global y competitivo que se ha vuelto, las Empresas en el Perú; están pasando por una crisis de no saber retener a su Recurso Humano competente que posee; o en su defecto no cuentan con el recurso humano competente para las labores. Es por ello que muchas de ellas, al no tener una estrategia definida, empiezan a contratar personal para el corto plazo, pensando que es la solución. Sin darse cuenta que lo único que están haciendo es preparar personal competente; pero para otra empresa. Lo que esta ocurriendo es que las personas llegan, aprenden, producen desperdicio, reproceso, merma, re trabajo, hacen perder eficiencia y muchas veces, logran que un cliente se vaya. Pero como todos estos costos, no se ven porque son costos hundidos, pensamos que estamos solucionando las cosas; sin embargo lo único que estamos haciendo es incrementar los sobre costos. Obteniendo duplicidad de funciones o tareas, interferencia, trabas, burocracia, etc.

Por ello; con el tiempo que venimos viendo, estos procesos repetirse, planteamos una solución que puede ayudarte a tener mas claro el desarrollo de un personal que tenga las competencias para el puesto que desempeña.

Planteamos, que el personal, que viene a nuestra organización, ya debe venir con la educación, mínima necesaria, esto es: Primaria, Secundaria, Pre Grado, Post Grado. Y no nos ocuparemos de este tema en especial. Pero si. Es importante, que la empresa, tenga definido claramente, el Perfil del puesto, que nos sirva de guía para, hacer el reclutamiento y selección del personal nuevo.

Este perfil del puesto, será la base, para que empecemos a entregarle la **FORMACIÓN**, que todo personal nuevo o antiguo necesita, para poder iniciar el círculo del RRHH competente. Es así, que: Primero, debemos entender, que el perfil de un puesto, cualquiera sea este; es dinámico, que se encuentra en permanente movimiento y cambio, cada nuevo objetivo, proyecto, mejorar que se haga en la organización, de manera inmediata debemos pensar en la formación de nuestro personal, para que no pierda la categoría de competente. (Es fácil ser incompetente, si ustedes revisan a su RRHH, se darán cuenta de este detalle).

Por ello la formación es el primer paso que debemos tener claro, para iniciar este círculo de "RRHH COMPETENTE".

Luego pasamos al Segundo paso: **LA EXPERIMENTACIÓN**. Una vez que el personal ha recibido la formación, es allí donde empieza la labor de la empresa de asegurarse que experimente sus nuevos conocimientos, intercambiando con sus compañeros la aplicabilidad, compartiendo los nuevos conceptos, fomentando el trabajo en equipo, haciendo una Empresa en proceso de aprendizaje; " aprender a aprender ". Esta segunda actividad, es la que no hacemos, o lo hacemos de manera deficiente, pensando que es suficiente con que la persona haya sido capacitada. Lo que realmente necesita la empresa no es este estadio, es un paso intermedio, para lograr desarrollar la **HABILIDAD**, que es el tercer paso. La habilidad que viene ha ser la aptitud, que debe tener el RRHH, que puede ser innata o desarrollada, nosotros estamos en querer desarrollar nuevas aptitudes para el puesto, esta parte es la más laboriosa, ya que es desarrollar la base para lograr tener la actitud, que es el último paso, para lograr el RRHH COMPETENTE.

Finalmente nos interesa la **ACTITUD**, porque es la formación hecha realidad, que se convirtió en la nueva forma de ser y hacer las cosas, teniendo el conocimiento y habiendo desarrollado la herramienta adecuada para el objetivo propuesto,