

- Navegación Rápida**
- [Futuros alumnos](#)
  - [Alumnos](#)
  - [Profesores/PAS](#)
  - [Alumni](#)
  - [Internacional](#)
  - [Empresas](#)
  - [Separador](#)
  - [Acerca de Tecnun](#)
  - [Oferta Académica](#)
  - [Departamentos](#)
  - [Investigación](#)
  - [Servicios](#)
  - [Recursos](#)
  - [Páginas sueltas](#)



[Inicio](#) > [Noticias](#)

## Noticias de TECNUN

14.10.09 10:01

### El activo más importante de las empresas, las personas

El profesor Ángel Baguer presenta en su último libro un método, práctico y eficaz, desde el reclutamiento del talento hasta su retención.



El trabajador excelente es aquel que tiene iniciativa, es polivalente, sabe tomar decisiones, tiene actitud, es responsable, trabaja con calidad y se compromete con la organización. Para lograr retenerlo, el profesor de TECNUN, basado en su experiencia de más de treinta años de vida profesional, recoge ideas perfectamente recopiladas y sintetizadas de forma práctica sobre cómo gestionar el activo más importante de las empresas, las personas.

**Profesor, 'Las diez erres' define el recorrido que toda organización debe seguir con sus empleados, pero, ¿asegura mayor eficiencia a la empresa?**  
 Con toda seguridad, ya que si se comienza por elegir a la persona adecuada, para el puesto adecuado, se le da la responsabilidad (dejarle hacer), se le proporciona un buen ambiente laboral para que trabaje a gusto, se le reconoce el trabajo y se le forma proporcionándole una buena carrera profesional, estamos definiendo un recorrido excelente que redundará, sin duda alguna, en la

eficiencia del trabajador.

#### ¿Existe algún manual para poner en marcha el método? De entre las 10 erres algunas serán más imperiosas que otras...

El método ejerce de manual ya que está definido en una secuencia lógica. La primera erre (Reclutamiento) es sin duda la más importante, la inversión capital de cualquier organización. El trabajador excelente, aquel que tiene iniciativa, es polivalente, sabe tomar decisiones, tiene actitud, es responsable, trabaja con calidad y se compromete con la organización, es un bien escaso. Por consiguiente, acertar en la elección del empleado es la mejor inversión para la organización, muy por encima de la inversión en activos materiales. De las ocho erres intermedias hasta la última, todas son importantes, Recibimiento, Responsabilidad, Retos de equipos, Respeto ético, Relaciones laborales, Reconocimiento del trabajo, Reciclaje y Replanteamiento constante. Si todas se llevan a la práctica la organización alcanza la última erre, la Retención del talento.

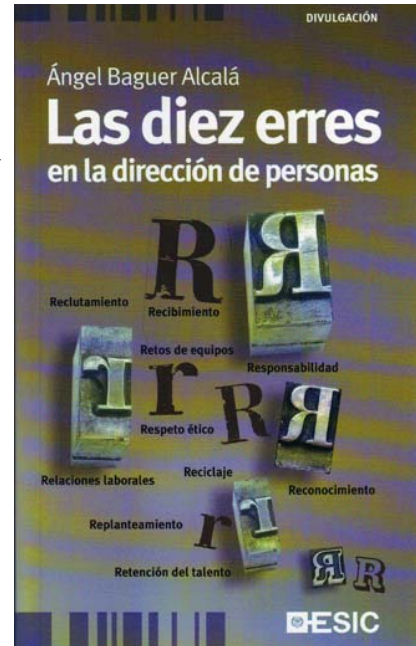
#### ¿Es necesario que la empresa cuente con un servicio especializado?

Todas las organizaciones deben contar con un departamento de Dirección de Personas en el sentido propio de la palabra. Lo denominé así porque hay muchas empresas en las que este departamento (se llame de Recursos Humanos, de Personal, de Dirección de Personas) únicamente se ocupa de temas administrativos (altas, bajas, nóminas, IRPF, etc.), no realiza gestión de Recursos Humanos como planes de acogida, retos de equipos de trabajo, optimización de reuniones, clima laboral, planes de comunicación, planes de formación, cultura del cambio, etc.

El método de las diez erres precisa de un departamento lanzadera, el de Dirección de Personas, pero dado que la organización de una empresa debe estar estructurada actualmente en línea horizontal (la organización jerárquica vertical está obsoleta) la labor de implementación del método corresponde a todos los responsables de áreas, departamentos y procesos, llegando incluso a los líderes de equipos de trabajo.

#### Supongo que, ahora, tiene pendiente una segunda parte en la que esboce el papel que los trabajadores deben asumir para con la empresa

Efectivamente, aunque el método de las diez erres incluye aspectos relativos a como debe ser el comportamiento de los empleados (ética de los trabajadores), hay que profundizar en la actitud de los empleados hacia la organización. Podríamos hablar del virus de la actitud que penetra muchas veces en las empresas, aquellos trabajadores que siempre se quejan de la organización y hablan mal de ella, los pesimistas que todo lo ven de color negro, los emisores de rumores —muchas veces sin fundamento y en ocasiones de mala fe—, los alterados que actúan visceralmente, los opositores permanentes a los cambios, los escaqueados que tienen como eslogan "ese no es mi trabajo", los de las bajas laborales injustificadas y los que hurtan tiempo a la organización no cumpliendo la jornada laboral conforme al contrato que tienen.



[ir a la lista](#)