

22 de enero de 2012

## ‘Las empresas no ubican en el lugar adecuado a sus recursos humanos’

Roberto Vola-Luhrs - Es presidente de Voyer Group, empresa internacional especialista en la gestión de recursos humanos. Estuvo en La Paz para el relanzamiento de su institución en Bolivia después de una pausa de cuatro años. Es autor de “*Lo que sobra es el Talento, recursos humanos con una mirada en las capacidades personales*”. En su último libro revela que en cada empresa existen muy buenos talentos y que las empresas no invierten lo necesario en la capacitación de sus trabajadores



Visión. Roberto Vola-Luhrs, presidente de Voyer Group visitó La Razón en su paso por La Paz. Foto: Víctor Gutiérrez

### — ¿Qué aspectos importantes se tiene que tomar en cuenta para una buena gestión de recursos humanos?

— El aspecto fundamental de la gestión de recursos humanos está dado en que el talento, en las empresas, es el factor diferenciado. ¿Qué diferencia hay entre una compañía de la otra, si son competidoras?: La calidad de las personas que están en cada una de las empresas. Hay una paradoja al pensar que falta talento. Inclusive la Consultora McKinsey habló en su momento sobre “el desafío del talento, la guerra del talento”. Nosotros (Voyer Group Bolivia) como consultora, y personalmente como

catedrático de recursos humanos, planteamos lo contrario: “lo que sobra es el talento”. Nosotros trabajamos desde la perspectiva de que sobra talento y colaboramos con las empresas para que descubran el talento que tienen y lo desarrollen. O que en el mercado encuentren a las personas más adecuadas para su organización.

— **¿Cómo descubrir el talento de las personas que algunas empresas no ven?**

— El talento no es algo que se pueda observar en la persona en forma aislada. No hay una persona sobre la que alguien pueda decir que tiene o no talento con verla simplemente. Esto es una falacia, la realidad es que tiene talento. Ahora, ¿cuál es el tema que hace que ese talento lo pueda usufructuar la empresa y a la vez la persona se sienta comfortable en el lugar que trabaja? Esas son las posibilidades de trabajar sobre la cultura de la organización, y la alineación con los valores del individuo. Eso sucede cuando la persona cada mañana se levanta y va a trabajar con alegría, asume sus responsabilidades con compromiso y da lo mejor de si.

— **¿Cómo es la relación entre las personas y la empresa?**

— El vínculo que las personas generan con la empresa es lo que hace o no posible que el talento que tiene aflore y se logre manifestar. Las empresas muchas veces no ubican en el lugar adecuado a sus recursos humanos. No es que sean buenos o sean malos trabajadores en si, se trata de ubicarlos donde corresponde.

— **Es decir, ¿lo más importante es la planificación?**

— Correctamente. La planificación es definir dónde debe estar cada persona que ya está trabajando en la empresa y atraer a los que no están adecuadamente en el mercado y que estarían adecuadamente en nuestra empresa. Mirar adentro (con lupa), mirar afuera (con catalejo), es lo que debe hacer el número uno y los gerentes de la empresa. Trabajar en cada caso para estar seguro de que cada persona esté en el lugar adecuado.

— **¿El mayor error que las empresas cometen es no descubrir o no darse cuenta de los talentos potenciales, sólo porque no conocen a sus recursos humanos?**

— Exacto. Creen que están bien ubicados y no trabajan para saber si efectivamente están bien ubicados. Las organizaciones tienen que explorar lo que tienen. Cada una de las personas es un talento. ¿Cuáles son sus capacidades que no aprovecha la empresa? ¿Cuáles son sus aspiraciones personales? ¿Cuáles son sus sueños?

— **¿Qué tienen que hacer las empresas para ubicar a sus empleados en el lugar que corresponde?**

— Se trabaja en dos dimensiones: competencias y compatibilidad. Respecto a la primera, cada persona es competente para una cosa. Yo no soy competente para ser periodista, usted lo es, es decir, las empresas deben trabajar para tener personas

competentes para cada área. Para ayudarlas a que se desarrollen, se capaciten, se entrenen en temas que necesitan, por ejemplo en lo que es el mundo de la virtualidad, la tecnología, etc. Las personas trabajan nueve, diez horas cada día; tienen que recibir de las empresas lo que ellas conocen del mundo exterior. Hacer que sus personas sean competentes, darles capacitación, desarrollo, conocimientos nuevos, que aprendan, que conozcan cómo se trabaja en equipo. Sobre la segunda dimensión, preguntarse: ¿cada una de las personas son compatibles con las empresas y esta cultura? Muchas veces se despide una persona y es lo mejor que le puede pasar. Por ahí descubre que no es el lugar adecuado donde estaba y triunfa en otra parte. Un ejemplo futbolístico es el caso de Messi. River Plate lo tuvo primero, pero no lo quiso. Se fue a España y es el número uno del mundo. ¿Quién lo tuvo primero? River y lo desperdició. Entonces, muchas veces un despido no es malo. Lo mismo sucede en todas las empresas del mundo.

— **¿La falta de capacitación es una tendencia?**

— No. Pero hay debilidades y fortalezas en cada país.

— **En conclusión, la capacitación es una inversión para la empresa...**

— Algunas empresas no se preocupan mucho por la formación y capacitación de los recursos humanos. Eso sucede porque esas compañías aún no han percibido el valor del aporte de las personas en los negocios. La capacitación es una inversión, no es un gasto. Ahora bien, hay que saber capacitar. El concepto de inversión está relacionado con el retorno, ¿si hace una capacitación y no controla el retorno, para qué la hizo?

### ***Perfil***

**Nombre:** Roberto Vola-Luhrs **Profesión:** Doctor en Ciencia Política **Cargo:** Presidente de Voyer Group

***Un especialista y profesor en recursos humanos*** Roberto Vola-Luhrs nació en Buenos Aires, Argentina. Como todo argentino donde el fútbol es como una religión, es hincha de Independiente. Obtuvo el grado de doctor en Ciencia Política y es licenciado en Recursos Humanos graduado en la Universidad de Buenos Aires. Desde 1986 se desempeñó como profesor titular en distintas universidades de su país y en el exterior.

Actualmente es presidente de Voyer Group, socio y cofundador de Voyer Internacional, miembro de Penrhyn Internacional (Executive Searcher). Fue gerente de Recursos Humanos en Pecom-Nec, un joint-venture entre Pérez Companc y Nec y de la compañía Arcor. También fue gerente de Política Social de Recursos Humanos de la empresa alemana Siemens.

***Periodista: Édgar Toro Lanza, La Paz***