

- Actualidad
- Internacional
- Tendencias
- Empresas
- Opinión
- Formación
- Informes
- Libros
- Links de Interés
- Versión en PDF™
- Números anteriores
- Colabore con nosotros
- Webmaster

- Imprimir
- Enviar noticia



Cada vez más recursos y cada vez menos humanos

por Carlos Monserrate, Director General de RB Technology.net

La ubicación del elemento «persona» como una herramienta clave para conseguir incrementar los beneficios productivos se convirtió en preponderante hasta hace apenas tres o cuatro años, pero en los últimos tiempos parece que la tendencia se está invirtiendo. Veamos los porqués.



La gestión de los Recursos Humanos alcanzó la condición de prioridad estratégica, al menos sobre el papel, durante la década de los noventa. Las personas pasamos a ser consideradas como el activo más importante de la empresa, y nuestro desarrollo como la primera prioridad del consejero delegado. Las consecuencias para quienes no lograsen captar y retener el mejor talento eran apocalípticas. Los consultores nos vendieron diferentes versiones de unguento amarillo: gestión por competencias, gestión del conocimiento, gestión del talento...

Pero la crisis sopló sobre toda esta pseudoliteratura y en muchas empresas los Recursos Humanos volvieron a ser de nuevo tan solo lo que comúnmente se denomina como «personal». Los presupuestos no se conseguían y llegaron los directivos podadores, grandes estrategias que tranquilizaban a los inversores reduciendo gastos ante su impotencia para aumentar ingresos. Todos tenemos algún compañero, amigo o conocido que en apenas tres meses pasó de ser un activo estratégico a ser un recurso excedente.

Igual que a veces son los peores programas de televisión los que tienen más audiencia, muchas empresas han considerado que el camino más corto hacia la recuperación del beneficio pasa por la reducción de empleo. Otras se han mantenido firmes en su filosofía y han continuado con sus programas y sus inversiones en los ámbitos de la formación y el desarrollo. Hoy conviven ambos modelos: gestión de recursos y dirección de personas. Resulta complicado evitar un planteamiento maniqueo de este tema, pero lo cierto es que predomina el primero de los enfoques, basado en la consideración fundamental de tomar a las personas como recursos de producción. También es cierto que ninguno de los dos modelos está demostrando de una forma clara ser superior al otro, desde la perspectiva estricta que ofrecen los resultados y la cotización.

El hombre como recurso

"Lo cierto es que

✓

Algunas empresas consideran al hombre como un recurso que se compra, genera rendimiento y, finalmente, se amortiza. En este modelo las personas pueden ser consideradas como un activo estratégico, pero no están

orgánicamente integradas en la empresa y, por lo tanto, se prescinde de ellas cuando es necesario reducir gastos o cuando no responden a las expectativas del trimestre.

predomina el enfoque, basado en la consideración fundamental de tomar a las personas como recursos de producción"

¿Por qué quiere la gente trabajar en estas empresas? ¿qué ofrecen para atraer y captar a los mejores?. Sin duda la oferta que realizan puede ser atractiva y se basa en cuatro pilares:

1. La empresa tiene una clara imagen de liderazgo en su sector. Trabajar con ellos es trabajar para los mejores.
2. El trabajo a desarrollar es atractivo, supone llevar adelante un proyecto novedoso, que resulta interesante y retador.
3. Existe una clara expectativa de revalorización: trabajando allí el profesional logrará notoriedad y en el futuro se incrementará su valor.
4. Además, el salario es bueno y suele estar por encima del mercado.

Cambiar la perspectiva

Los profesionales de talante ambicioso, seguros de sí mismos, dispuestos a cambiar de empresa y con una fuerte motivación económica, encuentran en estas compañías un lugar en el que satisfacer sus motivaciones.

Pero existen alternativas en otro tipo de empresa, entendida como un organismo vivo, del cual las personas forman parte y colaboran activamente en el desarrollo o en la destrucción de la misma. En estos casos el individuo se vincula emocionalmente con la compañía, además de la forma profesional, lo hace jurídicamente. Lo que ofrece este tipo de empresa se basa en otros elementos también atractivos:

1. Existe una misión empresarial claramente definida, en la que se destaca especialmente el servicio que la compañía presta a la sociedad. La empresa actúa en consecuencia todos los días.
2. Las personas trabajan en un entorno dominado por la claridad, en el que pueden actuar con autonomía y desarrollarse como individuos y como profesionales.
3. El trabajo es enriquecedor por su contenido, pero sobre todo por el entorno social. Se trabaja con otros profesionales con los que se comparten valores y con los que se coopera para lograr objetivos comunes.

4. El salario puede no ser especialmente atractivo, pero existen posibilidades de crecer profesional y económicamente a largo plazo.

Cada profesional debe escoger el tipo de empresa en el que quiere trabajar y asumir las consecuencias. Lo importante es que se adecue a sus valores y objetivos personales.

Por su parte, cada empresa debe decidir qué tipo de gestión quiere desarrollar y asumir las consecuencias. Lo importante es que lo ejecute con rigor, y se concentre en los aspectos que hacen competitivo al modelo elegido: imagen, reto, revalorización y salario; o misión, claridad, desarrollo y afiliación.

 Subir

©2003 Grupo Vedior
Todos los derechos
reservados

www.vedior.es

www.vedior.es

