

RECURSOS HUMANOS: HARD, SOFT,..?

Llevamos muchos años dedicados a esta, nuestra gran pasión; en mi caso mas de quince, en ellos ha evolucionado mucho y hemos sufrido grandes cambios sobre los que se han escrito riadas de libros, artículos, conferencias, eventos etc,... pero creo que todavía no hemos llegado a resolver la pieza clave de nuestra función en las organizaciones.

Durante estos años hemos visto como los profesionales de recursos humanos nos reuníamos para hablar, argumentar y dilucidar los caminos por los que debía transcurrir eso de "la gestión de recursos humanos", y hablábamos de formación luego gestión del conocimiento, hablábamos de evaluación del desempeño luego gestión por competencias, hablábamos de desarrollo personal luego de empowerment, y seguíamos hablando y escribiendo. Pero en la mayoría de organizaciones nos dedicamos principalmente a la negociación colectiva, a la administración de personal, al control de asistencia, y en algunos casos nos tocaba hacernos responsables de la prevención de riesgos etc..

Y la pregunta que yo me hago es: ¿ por qué si estamos tan convencidos de que lo que realmente aporta valor a la organización desde nuestra función es la parta SOFT (selección, desarrollo, evaluación, competencias, formación...) nos toca dedicarnos en la realidad a las funciones HARD (negociación, administración, asistencia, demandas, actos de conciliación , ...) ? .Por que por muy tozuda que se muestre la realidad nosotros, los profesionales de rr.hh, seguimos en el paraíso de la discusión si es mayor el efecto motivador de un buen plan de carrera o si lo es el enriquecimiento personal o si realmente lo que tenemos que gestionar es una política retributiva ligada a resultados y basada en el desempeño singular de cada trabajador...

La respuesta, aun siendo difícil, creo que pivota por aquella palabra que nosotros esgrimimos en muchas ocasiones pero a veces no nos acordamos en la gestión diaria y que se llama empatía. Es decir como nos ven los demás y como valoran las actuaciones que realizamos en nuestras funciones, y más aun como miden la aportación de valor de nuestras actuaciones las demás funciones de la organización incluyendo evidentemente a las gerencias. Y no puedo olvidar que medir significa tener básicamente una regla y dos puntos, uno de salida y otro de llegada. Pero como podemos pedir a los demás que nos midan cuando realmente nosotros muchas veces no sabemos

medir nuestra actuación ni nuestra aportación a la organización en términos reales. En términos que la empresa entienda claramente, y si yo no me equivoco el término real más fácil que la empresa entiende son los números y su aportación al valor económico global.

Mientras sigamos desarrollando estupendísimos modelos de recursos humanos donde no sepamos que nos vamos a gastar y sobre todo que es lo que vamos a ganar, estamos dejando nuestra función en manos de la "fe y la esperanza" de que los demás nos dejen hacer cosas por que creen en nosotros y por que realmente estamos tan convencidos que igual tenemos razón. Mientras sigamos charlando y debatiendo sobre las grandes líneas del comportamiento humano y sobre los grandes modelos de competencias como piedra angular de todos los demás y dejemos de medir y conocer en todo momento el valor económico de nuestra aportación, es posible que sigamos dedicándonos en gran medida a la parte HARD de nuestra función que realmente es la que es fácil de medir y de ver resultados (un despido pactado "x" euros menos, una buena negociación "x" euros menos de lo que podía haber sido y no tener un parón de producción, un control de absentismo "x" horas más productivas,...).

Y lo que nosotros tenemos claro es que no respondemos a gustos y modas o que nos guste más o menos unas funciones u otras, sino que realmente lo que aporta valor es el soft y no el hard. El hard es una condición necesaria pero no suficiente, nos permite continuar con la trayectoria empresarial pero no crecer y sacar el mejor resultado de las personas que integran la organización. Es en el soft donde radica la aportación real de valor de nuestra función, y si no que nos pregunten cuanto vale uno o mil trabajadores motivados e integrados sabríamos contestarlo ???

Lejos de ser una visión catastrofista de nuestra querida función solo intenta sembrar dudas sobre el papel que estamos jugando en las organizaciones, sobre el papel que nos correspondería jugar y de cómo alcanzar el paso de uno a otro en el menor tiempo posible. Lo único que tengo claro es que de nosotros dependerá como profesionales en la gestión de personas que dentro de otros quince años este artículo tenga vigencia o no, ojala que sea solo un recuerdo del pasado.

D. Jacob Gil Toquero

Profesor del Master en Planificación y Gestión de Recursos Humanos