

El compromiso con la empresa.

(José Ignacio Pérez)

Hace varios años un compañero, mayor que yo, me comentó que no estaba dispuesto a casarse con ninguna empresa.

Me molestó y me sorprendió. Fue hace años y yo era joven y atrevido.

El tiempo me ha enseñado que hay un aspecto del compromiso que es esencial e irrenunciable: el compromiso es (o debe ser) mutuo.

Si el compromiso no es mutuo, lo que hay es sometimiento y obediencia.

Desde esa perspectiva empecé a entender las palabras de mi compañero. El sí estaba dispuesto a casarse, pero con una empresa que estuviera, a su vez, dispuesta a casarse con él.

A lo que no estaba dispuesto era a jurar fidelidad “hasta que la muerte nos separe” a una empresa dispuesta a prescindir de él en la siguiente reestructuración.

También hace años, otro compañero, me comentó que era lógico que una empresa para poder sobrevivir tuviera que afrontar una situación de reestructuración. Lo que no le parecía tan lógico era que se diera esa reestructuración para mantener determinada tasa de crecimiento de los beneficios respecto al año anterior.

Cuando desde los Recursos Humanos hablamos de compromiso con la empresa, a menudo, nos referimos a como motivar e ilusionar a la plantilla de modo que se comprometan con el proyecto y “tiren del carro” como si fuera propio.

Entendemos, y es un paradigma indiscutible en el ámbito de los Recursos Humanos, que el compromiso por parte de los empleados es imprescindible y es tarea irrenunciable de cara a generar los mejores resultados. Exigimos, sobre todo al personal directivo, un compromiso notable con los resultados, con sus colaboradores, con la empresa... hasta el punto de que en cada vez más foros se habla de la necesidad del equilibrio y de la conciliación, porque gran parte del personal directivo lo ha perdido.

La irreverente pregunta surge con facilidad: ¿los esfuerzos y, en ocasiones, sacrificios que hace un directivo por su empresa se corresponden con los esfuerzos y sacrificios que hace la empresa por él?

Hay ocasiones en que la respuesta es afirmativa: inversión en desarrollo, bonus especiales, beneficios extrasalariales... sobre todo cuando la época es de bonanza.

Pero también hay ocasiones en que es fácil escuchar lo de “va en el sueldo...”, sobre todo en épocas de escasez. Quien dice eso está hablando de mercenarios asalariados, no de directivos comprometidos y con los que, a su vez, se está comprometido.

Hablamos con mucha frecuencia de la necesidad del compromiso pero también olvidamos con la misma frecuencia que un compromiso, para que sea tal, debe ser mutuo.