

RRHH y la Gestión de Recursos (Alicia Malumbres)

Llevamos tiempo tratando de encontrar un sustituto al nombre de Recursos Humanos, por aquello de que suena raro considerar a las personas “recursos”. La realidad es que las personas saben que lo son, lo asumen y lo comprenden, entre otras cosas porque cobran por serlo. El problema no es que sean un (importante) recurso. El error está en gestionarlos como máquinas olvidando el apellido humano. El recurso humano tiene la molesta manía de tener opinión, sentimientos, expectativas... y cuanto más talentoso es, más necesita expresarlas.

La función de recursos humanos está a años luz de las buenas prácticas en otros países europeos. Nos cuesta entender que la labor realmente clave de la función, es ayudar a las compañías a establecer un modelo de relación con los empleados. Un modelo que sea capaz de integrar la perspectiva del empleado en la información clave y los criterios de gestión de la empresa. Integrar la perspectiva del empleado en la gestión de la empresa no significa perder autoridad, competitividad, capacidad directiva o estratégica al revés la aumenta, pues nos ofrece información para entender las características de nuestro mercado laboral interno. Es difícil gestionar algo que no conocemos. Algunos piensan, todavía, que para conocer las características de su mercado laboral, es suficiente con unos buenos sistemas de evaluación del desempeño, o un buen proceso de seguimiento y control de resultados. En realidad buscan una optimización operativa, no un conocimiento de los drivers de sus recursos más importantes, puesto que son los que gestionan todos los demás. Integrar la perspectiva de los empleados en la información de gestión también va más allá de las encuestas de clima. Supone asumir que el compromiso de nuestro principal recurso, y por tanto su optimización, depende del establecimiento de un modelo de relación bilateral coherente y consistente. Exige entre otras cosas, desarrollar un marketing de recursos humanos potente y un cuestionamiento de los objetivos que se marcan a los departamentos de RRHH o de gestión de personas, el nombre es lo de menos lo de más es comprender para que están, y para que sirven a la dirección de la empresa.