



Maestría en Administración de Proyectos

Gestión de los Recursos Humanos y las Comunicaciones del Proyecto

Los 10 mandamientos del Gestor de Personas

Documento recopilado para uso académico



Octubre, 2013

Los 10 mandamientos del Gestor de Personas

José Luis Pascual

La crisis no sólo nos ha provocado consecuencias económicas, sino que está tocado a los aspectos morales y conductuales de las organizaciones. Parece que movidos por la “excusa” de la crisis y por consecuencia de la misma podemos actuar como nos viniera en gana.

Han vuelto a nuestro día a día, conductas o maneras de gestionar que parecían olvidadas, centradas en gran parte por el desequilibrio de poder entre las partes (Empresa y empleados), parece que los trabajadores hemos perdido nuestro valor intrínseco y poder de negociación y se puede hacer con nosotros lo que se quiera.

No quiero entrar en aspectos concretos como el gran número de ERES, la bajada de sueldos o las medidas de supuesta “flexibilidad” que se han desarrollado en las organizaciones, ya que también soy consciente de que las organizaciones no están pasando sus mejores momentos y que se tiene que salir del paso intentando flexibilizar las condiciones y reinventando las reglas creadas en época de bonanza.

Yo me refiero a aspectos que no deberían estar tan relacionados con la buena o mala marcha de la organización, como son los estilos utilizados para la gestión de personas y el tipo de liderazgo que se está practicando en esta época y está provocando un retroceso clamoroso que no se debería permitir con respecto a la calidad de la gestión.



Este retroceso nos lleva a ver actualmente relaciones entre mandos y trabajadores que nos retrotraen a otras épocas del pasado, (para ilustrar lo que digo he incluido una foto que realicé en una misión española en California, en la misma podemos ver el letrero que el jefe de la misión tenía en su despacho... “todo un ejemplo de *management*”. El caso es que creo que aunque podría sonar a chiste, muchos gestores actuales podrían tener el mismo letrero en su despacho en la actualidad....u otros similares.

Aunque los resultados de las organizaciones no sean los mismos, las mismas siguen estando compuestas con personas, y la calidad de gestión está vinculada a la cuenta de resultados, pero no como un gasto como parecen pensar algunos directivos, y derivado

de este pensamiento devalúan la calidad de la gestión todo lo que está en su mano como si de su penosa actuación se pudiera ahorrar costes, confundiendo gravemente ya que son en momentos difíciles cuando los buenos gestores marcan la diferencia.

Parece que el apretar duro a los empleados y el recriminarles que son unos privilegiados por “mantener” el puesto de trabajo es suficiente para que estos den el do de pecho y no se quejen, pero no es así, con estas acciones conseguiremos evidentemente mantener el cuerpo de los trabajadores y que estos actúen cual robots obedeciendo órdenes y bajando la cabeza estoicamente, pero el alma y la motivación no irán a trabajar.

Sinceramente creo que son los propios trabajadores los que podrían sacar a las empresas de la crisis, a través de su entusiasmo, motivación o incluso aportando y desarrollando nuevas ideas y soluciones a mercados que están esperando cambios. Pero para eso tendremos que asumir que los gestores de personas tienen que potenciar a las personas y no bloquear su personalidad y desarrollo, tienen que estimular a las personas para que aporten esa ventaja competitiva de la que tanto hablamos y que en la sociedad del conocimiento no es otra que **“EL TALENTO de nuestras empleados”**.

Para los que están pensando que todo lo que digo está muy bien, pero que es utópico porque las empresas tienen problemas económicos... sólo quiero que piensen en ¿Cuánto le cuesta a la empresa al año un gestor amable, un gestor que se preocupe por las motivaciones de su personal, un gestor que marque el camino del desarrollo....? Pues me parece que a no ser que tengan un plus por estos conceptos, el salario del gestor será el mismo, pero los resultados que consiga van a marcar una gran diferencia, pero no solo en el corto plazo, sino en el medio y largo.

Creo que es mucho más caro un gestor que desmotive, humille, maltrate moral y psicológicamente, que desprecie a las personas..., y para los que no lo vean ahora, espero que dentro de unos años vuelvan a leer este post y se den cuenta de lo que provocó este tipo de estilo de gestión “carcelario” o “represivo” en sus organizaciones.

Creo que ha llegado el momento de plantear una tabla de salvación a la que se acojan estos gestores de personas que están siendo llevados por el mal camino.... para ello me propongo a servir de guía en el camino a la salvación de su alma y su conciencia a través del desarrollo de los 10 mandamientos que todo gestor de personas tendrá que llevar a cabo.

1. Amarás y respetarás a tu equipo sobre todas las cosas. Reflexiona sobre lo que eres, sobre tu rol, eres gestor y no represor de personas, sin tu equipo tu puesto no tendría sentido.

2. Servirás de ejemplo de actuación. Tú serás el espejo en el que se mire tu equipo, por lo tanto actúa en consecuencia y piensa siempre en consecuencia, recuerda *“trata a los demás cómo tu quisieras ser tratado”*.

3. Serás transparente con la comunicación. Sirviendo de canal de transmisión entre la dirección y tus equipos, serás la clave en la mejora de la comunicación en la organización.

4. *Trabajarás en equipo por encima de todas las cosas.* En equipo significa en equipo, no como un grupo de personas independientes.

5. *Ayudarás con tu rol a mejorar el clima y las condiciones de trabajo.* Siendo el responsable de mejorar y no enturbiar el clima de la organización. Harás todo lo que esté en tu mano para mejorar los aspectos que puedan provocar un mal clima.

6. *No dimensionarás y reducirás la planilla en vano.* La eficiencia no es una opción en las organizaciones, pero existen muchas acciones para llegar a ella.

7. *No codiciarás el talento ajeno.* Preocúpate por desarrollar el tuyo, ya que conseguirás tener un talento “ad hoc” que se adapte como un guante a tus necesidades.

8. *No perseguirás la gloria a través del trabajo de tus equipos.* No te colgarás las medallas que no te corresponden.

9. *No reprimirás el talento de tu equipo.* Más bien deberás de potenciarlo por el bien global.

10. *Asumirás el desarrollo de las personas como parte de tu trabajo.* El desarrollo de tu equipo no es eso que haces por obligación, y que te quitas de encima, ya que te resta tiempo para centrarte en lo que tú consideras tus principales responsabilidades. **Tu principal responsabilidad es el desarrollo de tu equipo.**

Toma estos 10 mandamientos como lo que son, reflexiones en clave pero muy aplicables. Evidentemente no pretendo sentar un dogma de fe ni nada por el estilo, pero sí que creo necesario que nos planteemos que los problemas económicos de nuestra organización, no puede provocar que la calidad de la gestión también sufra una depresión, sino que por el contrario en momentos de crisis y de merma de recursos es cuando se tiene que demostrar la calidad de los gestores y de su influencia para poder cambiar el rumbo de la organización.



Créditos. José Luis Pascual es Consultor Experto en Desarrollo Organizativo y Gestión de Recursos Humanos. Humanista, convencido de la importancia de las personas como elemento crítico para conseguir los objetivos organizativos. Ha trabajado durante más de 10 años en consultoras de primer nivel como PeopleMatters, PwC o Talent Profits, desarrollando y posteriormente gestionando proyectos de transformación organizativa, mejora de la función y prácticas de Recursos Humanos en diferentes multinacionales. Es autor del libro "*Gestión del capital humano en las organizaciones: Entre Nichos y Bichos, ¿Valor estructural o valor emocional?*".

Pascual, J.L. (2013). Los 10 mandamientos del Gestor de Personas.

Recuperado el 13/02/2013 de: <http://hrlab.es/2013/02/18/los-10-mandamientos-del-gestor-de-personas/>