

## Como la “farsa monea”, así hacemos Javier Martín de la Fuente – Person@Asesores



Ya no sabemos que inventar para “vender la idea” de la gestión de la persona, como si esto fuera la panacea de alguien. ¿Acaso no será un invento de las empresas para conseguir sus objetivos? Gestionamos, o eso intentamos, a alguien para conseguir algo, si se deja, claro.

Todo se inició con el diseño de las carreras profesionales, los planes de sucesiones, las evaluaciones, los grupos de alto potencial, los workshop de desarrollo, etc. –que me perdonen los puristas, que seguro que me dejo mil inventos–. Más tarde, sobre finales de siglo, empezamos a hablar de cambio de paradigma, bonita palabra, “el responsable del desarrollo profesional es el empleado, y nosotros, empresa, debemos garantizar la empleabilidad”. Siempre “y nosotros, nosotros y después nosotros”, o ¿alguna empresa gasta dinero en la persona sin esperar nada a cambio?

Como la cosa sigue sin funcionar, por lo menos hasta donde quisiéramos, es decir, que la persona produzca el doble, haga siempre lo que queremos sin poner demasiada mala cara y con cierto entusiasmo, ¡ah! que sea telépata para no tener problemas de comunicación y, por supuesto, que gane suficiente para tener una vida digna –lo de digno lo defino yo, empresa– pero que se deje la piel para conseguir los bonos y, si el presupuesto se tuerce, que se deje despedir sin demasiado problema, para eso está el outplacement.

Pues, decía, nos sorprendemos y le damos vueltas a la rueda, y nos inventamos cosas como los valores, la cultura, la visión, la misión, el alineamiento, el compromiso, las emociones, incluso algo he leído últimamente de los lazos emocionales, liderazgo de todos los colores, coaching, también de cinco escuelas distintas, mentoring y un largo etcétera que hacen que Tim Hardford con su Economista Camuflado se quede a la altura del zapato al lado del Director de Personas con su Trabajador Amedrentado.

Hay dos elementos de los que generalmente no hablamos:

1. **El empleado como persona.** Más allá de verbalizarlo, que eso sí se nos da bien, ¡es verdad!, es una persona, y por tanto alguien que merece RESPETO. No quiero decir con esto que hagamos una teoría, luego un modelo y un sistema de gestión del respeto, sino, simplemente, que muchos de nuestros problemas para desarrollar y liderar personas se acabarían sencillamente aceptando al individuo como es, respetándole. A alguno, o a muchos, habría que mandarle al colegio a recibir clases de urbanismo básico.
2. **Predicar con el ejemplo.** Sí, esto es un mal endémico en la empresa y ni que decir tiene en la consultoría. No debemos, porque poder está claro que si podemos, dar lecciones de gestionar emociones o incrementar el talento o ayudar al desarrollo o comprometer a las

personas, cuando nos pasamos la jornada haciendo lo contrario. “El compromiso es básico” decimos en foros o en el comité de dirección, pero en nuestro área maltratamos a las personas, las cambiamos de puesto en contra de su voluntad, prometemos y no cumplimos, les mal hablamos, exigimos sin enseñar, tomamos decisiones sin tenerles en cuenta o, incluso, pedimos a nuestros colaboradores que las tomen sin tener en cuenta a sus colegas.

En fin es parte de lo anterior, además de no respetar a la persona decimos que sí las respetamos. ¡Bonito caso de Coaching!

Gestionar a la persona profesionalmente empieza por fomentar el respeto y, por tanto, que todos aprendamos a respetarnos entre nosotros y a nosotros mismos. Es tan simple como eso, y tan difícil. Que no somos monedas, ¡corcho!

---