

LAS PERSONAS SON EL VALOR MÁS IMPORTANTE DE UNA EMPRESA O DE UNA ORGANIZACIÓN...

Dr. Felipe Ojeda

...hasta que llega la crisis.

La frase es usada y desgastada continuamente por gerentes, directivos y directores de recursos humanos: el auténtico valor de una empresa está en las personas que forman parte de ella. Así, como una cantinela, intentan que se filtre en toda la organización, y la impregne por completo hasta formar parte del núcleo duro, esencial de las empresas.

Y más hoy en día, cuando casi todas las empresas se definen como "empresas de conocimiento" y éste reposa, fundamentalmente, en las personas. De hecho, muchas direcciones de recursos humanos han cambiado su nombre por el de "Dirección de Personas", porque es más moderno y define mejor el concepto global en una empresa de conocimiento.

La jerga se convierte en mensaje, razón de ser, y... visión.

Pero llega la crisis y la empresa de conocimiento se deshace como un azúcarillo en el café...y las personas, esas que daban valor a la empresa empiezan a devaluarse y ya no son tan importantes; son prescindibles, ellas y su conocimiento. Por lo tanto, volvemos al modelo clásico, por un lado reducir personal y por otro, todos lo sabemos, empeorar las condiciones de trabajo de esas personas "fuente de conocimiento" que dan valor a nuestra empresa son una buena manera de sobrellevar la crisis. De hecho ¡devaluemos nuestra empresa!... ¿o no era eso?

Lo más importante en tiempos de bonanza económica pasa a ser lo prescindible, lo "recortable". Ese conocimiento sin el que no se podía prosperar, no es más que una pesada carga en tiempos de crisis. En tiempos de crisis: sota, caballo y rey.

Así vemos como toda la filosofía de la empresa, que hace apenas unos meses era el paradigma del "management" y la innovación empresarial, pasa a ser una filosofía caduca y una carga onerosa en la gestión de la crisis.

Todas las empresas empiezan a recortar personas y conocimiento, o a sobrecargar a sus empleados con trabajo extra. La labor, aquel digno término que se usaba para definir el trabajo bien hecho, el que se acaba con esmero, pasa a ser secundaria, --- un término carente de sentido en este mundo acelerado y en caída libre.

La ausencia de soluciones imaginativas, brilla en la oscuridad de las crisis. El conocimiento es borroso y se tiende a la solución más fácil, la que ya utilizamos en otras ocasiones y dio más o menos resultado. Pero en ese camino de retorno a las viejas soluciones dejamos agostada la credibilidad de la filosofía de la empresa de conocimiento y el valor de las personas en las organizaciones.

¿Eran sólo buenas palabras? ¿Eran términos correctos cuando se utilizaban en las épocas de vacas gordas? O ¿era una manera de, como se dice coloquialmente, regalar un pin? ¿Cubríamos así el expediente de otorgar valor pero no precio a las cosas?

Pasará esta crisis como han pasado otras y como en otras ocasiones volveremos al lenguaje rimbombante del valor real en las empresas y organizaciones, pero esta crisis ha puesto en tela de juicio, y un juicio muy severo, la terminología que el mundo de la empresa y las organizaciones utilizan en la concesión de valor.

En el futuro deberán venir con algo más que palabras para que creamos realmente que lo más importante son las personas, y es muy posible, y hasta deseable, que sean las personas quienes pongan valor y precio a la gestión del conocimiento, tan apreciado en según qué épocas económicas...