

Compromiso y Microconsultores

Supongo que todas las profesiones y gremios tienen algún tópico al que recurrir para justificar su incompetencia o sus errores. Normalmente suele culparse a los demás o a las circunstancias. La crisis (eterna) del teatro, una oposición muy dura, la saturación de los juzgados, el precio del crudo, la competencia china o india, las descargas ilegales en Internet o la pertinaz sequía.

El mundo de las organizaciones no es diferente. En Internet vemos a multitud de personas creativas, que innovan, que generan ideas que ponen a disposición de todo el mundo. Sin embargo, la dificultad para encontrar y retener talento ha sido la cantinela de moda de la última temporada. Es como si los que seleccionan a los profesionales viviesen en una burbuja o no tuviesen ojos y orejas. Y parece que los problemas con el Talento seguirán en los primeros lugares de las listas de éxitos.

Pero de un tiempo a esta parte parece que algunas plañideras de la gestión de personas se han aprendido una nueva canción. Se trata del nuevo éxito "Los profesionales ya no se comprometen".

Francamente, creo que pocos departamentos pasan tanto tiempo echando la culpa de sus problemas a causas externas como los relacionados con la gestión de profesionales.

No se cuanto duraría un informático, un logístico, un vendedor, un jefe de compras o un responsable de calidad si se pasase tanto tiempo justificando sus pobres resultados responsabilizando a "las circunstancias", la coyuntura o el entorno. Quizás pueda explicarse porque a cualquiera de los profesionales anteriores se le puede valorar, penalizar o premiar por parámetros concretos y objetivos, bits, euros, mermas, costes, roturas de stock o cualquier otra variable que pueda representarse en un gráfico de barras.

Creo que el trabajo de los profesionales también puede ser convertido en parámetros medibles. Sin embargo, existe una tendencia absurda a utilizar conceptos tan etéreos como inmanejables para valorar el desempeño. O quizás para justificar los ajustes de plantilla.

Quizás exista el temor de que parametrizar el trabajo de los profesionales sea una forma de deshumanización. Aunque estoy convencido de que la mayoría lo preferiría frente a una evaluación subjetiva y dependiente de la percepción de otra/s persona/s o de un absurdo test de personalidad.

Quizás se sigue arrastrando la falsa creencia de que las empresas son como antes, con sentimientos, como un segundo hogar, como una familia con un padre que te quiere y te cuida.

Quizás se considera que el departamento de gestión de personas es el responsable de vigilar el tarro de las esencias intangibles en un entorno frío y materialista. O mucho más probablemente, se piensa que al tratar con conceptos tan discutidos como discutibles nadie podrá quitarles la razón porque realmente hay pocos metafísicos, filósofos o teólogos en nuestras organizaciones.

Quizás hemos llegado a creernos lo de la emoción en las empresas, lo de las organizaciones felices y todas esas ideas tan etéreas como atractivas para los "best sellers de management" de librería de aeropuerto. Se nos ha hecho creer que el problema de los profesionales en las organizaciones es interior, de creencias profundas, de conocimiento de uno mismo. Que nuestros problemas están más relacionados con la psicología o la parapsicología (los sucedáneos de psicología que tanto abundan) que con la profesionalidad y la forma correcta de hacer las cosas. Realmente estamos consiguiendo la parálisis por el autoanálisis. Que todo cambie por dentro para que todo siga igual por fuera.

Hace años se nos vendía el hacerse rico en un año, ahora se vende la felicidad y el optimismo en una semana. Creo que las empresas se han impregnado de conceptos autoayudistas que predicán que si me siento bien, todo está bien y al resto, que le den. En definitiva, hay un cúmulo de conceptos filosóficoespirituales contrapuestos que solo han creado confusión y que pierden su valor cuando se enfrentan a la (cruel) realidad. Ideas que, como una película de Bruce Willis te disparan la adrenalina durante un rato pero el efecto desaparece en poco tiempo.

Ya se que nada de esto es políticamente correcto, pero me parece que el emperador está desnudo y nadie dice nada.

Como decía al principio. El nº 1 en las listas de éxitos de las excusas en la gestión de personas es la falta de

compromiso. ¿Alguien sabe cuanto pesa, vale o mide el compromiso? Yo tampoco. Y ahí está la clave. Según la RAE, el compromiso es la obligación contraída. Por lo tanto difícilmente puede perderse el compromiso. O se tiene una obligación o no se tiene. Punto. El truco está en no dejar perfectamente definida desde el principio cual es esa obligación.

Podemos hablar de un anillo de compromiso que vincula a dos personas en igualdad de condiciones para el resto de su vida (teóricamente).

También podemos referirnos a una cena de compromiso a la que hay que acudir por obligación aunque no te apetezca lo más mínimo.

Por lo tanto, el compromiso es una palabra perfecta para decir todo o no decir nada, lo que la convierte en la candidata ideal para que algunos expertos en dirección de personas la utilicen como arma arrojada o excusa perfecta.

Hace mucho tiempo que todo tipo de vínculo emocional entre empresa y empleado fue eliminado. Y no fueron los profesionales los que acabaron con él. Quizás fue una consecuencia lógica cuando las empresas crecieron y empezaron a rendir cuentas a un fondo de inversión de New Jersey en lugar de a Don Manuel e hijos. Se empezó a buscar la eficacia y los resultados (valor al accionista) a cualquier precio. Sin embargo, ahora algunos se escandalizan cuando los profesionales se comprometen solo con ellos mismos.

Cuando se habla de falta de compromiso ¿a que se refieren? Mucho me temo que únicamente se trata de un eufemismo que define una forma de chantaje emocional aplicable cuando hay un pico de trabajo o cuando hay que pedir un sobreesfuerzo sin ofrecer contrapartidas de ningún tipo. Es un cheque en blanco para el que te contrata, el comprometedor. Y sinceramente, eso me parece tan irregular como poco serio. ¿Qué pasaría si el compromiso se exigiese en sentido contrario? (Risas)

¿Cómo se puede desbloquear la situación? Para mí la respuesta es sencilla y evidente. Lo que se necesita no es compromiso sino profesionalidad.

Ya no hay empleos, hay clientes.

Ya no hay empleados, sino profesionales que ofrecen sus servicios independientemente del tipo de contrato.

En definitiva, los profesionales somos microorganizaciones, empresas unipersonales y debemos comportarnos como tales. Las reglas han cambiado y también la forma de relacionarnos con quienes necesitan de nuestro trabajo. El compromiso en el mundo empresarial es un concepto que parece que solo afecta a un lado de la mesa y por lo tanto carece de valor en el contexto actual. Todos somos profesionales-empresa YO S.A. que nos relacionamos con otras empresas. Si hay nuevas reglas, juguemos todos con la misma baraja. De igual a igual. Sin subjetividades.

¿Acusarías a un proveedor de falta de compromiso por no regalarte mercancía, horas de consultoría o tiempo de trabajo? ¿Te parecería que carece de valores porque decide dejar de venderte a ti para irse con otro cliente que le da mejores contrapartidas? ¿Dirías que hay falta de talento empresarial cuando no encuentras a nadie que haga lo que quieres al precio que deseas? Supongo que no. Pues entonces ¿Qué hay de extraño cuando un profesional se comporta como una empresa?

Creo que ha llegado la hora de sustituir la reflexión por la acción. Uno se siente bien cuando actúa y ve resultados. Quizás es el momento de empezar a pensar en microconsultoría o en consultores personales. Si los profesionales somos empresas necesitaremos asesores que nos ayuden a proporcionar servicios a nuestros "clientes" de la forma más eficaz posible. Estoy hablando de ACCIÓN, de ejecución, de consultoría en definitiva.

Es fenomenal eso del método socrático, las referencias a la Ética a Nicómaco o la utilización de las preguntas para PENSAR y dejar que las soluciones salgan de "nuestro interior". Pero echo de menos a profesionales que ayuden a otros profesionales a ACTUAR de forma correcta y con herramientas eficaces.

La consultoría se encarga de aplicar soluciones probadas y objetivas a organizaciones que desean mejorar sus procesos o aumentar su eficacia. ¿Y si la aplicásemos a los profesionales?

Se ha hablado mucho de las organizaciones que se comportan como personas. Es hora de darle la vuelta al concepto y desarrollar la idea de profesionales que se comportan como empresas.

¿No sería una buena idea la aplicación de la Gestión de Calidad o de reducción de errores al trabajo de un

directivo?

¿Y si hubiese especialistas en RSP, Responsabilidad Social Personal?

¿O en PRM, Personal Relationship Management?

¿O en CMP, Cuadro de Mando Personal?

¿O en PPM, Personal Project Management?

¿O en Marca Personal?

¿O...?

No creo que esto implique deshumanizar el trabajo o de desarrollar un nuevo taylorismo, más bien al contrario. Se trata de dejar bien claros los límites entre lo emocional y lo racional y evitar confusiones y chantajes emocionales como el de la falta de compromiso. Creo que la infelicidad y la deshumanización empiezan cuando las cosas no quedan claras o cuando se confunde lo profesional con lo emocional. Por eso me parece que hace falta un nuevo tipo de profesión, la de consejero, asesor o consultor personal/profesional que ayude a los profesionales-empresa a gestionar sus servicios de forma eficiente y sin convertir cualquier comportamiento profesional fuera de lo habitual en algo patológico.

La profesionalidad reduce la incertidumbre, deja bien claro donde empieza y donde acaba la responsabilidad del profesional-empresa YO S.A. y por lo tanto elimina la necesidad del compromiso tal y como se plantea actualmente. Cuando uno sabe lo que debe hacer y como, se reduce la infelicidad y las dudas metafísicas.

Como dice la canción, “no estamos locos, sabemos lo que queremos” y es cierto. La solución a la tan cacareada falta de compromiso no está en el diván del psicoanalista sino en la racionalización del trabajo de los profesionales-empresa.

Andrés Pérez Ortega
Personal Branding Sherpa

www.marcapersonal.es
www.brandingpersonal.com

colaboradores@marcapropia.net

Tel : 678 544 817