

¿RECURSO HUMANO?

Samuel Chávez Donoso
Director General de Rekrea Ltda.

El concepto de “**Recurso Humano**”, ha sido probablemente el concepto más pernicioso que se haya introducido al mundo de las empresas y que se nos ha metido en la cabeza, sin más.

También lo ha sido, obviamente, el concepto tayloriano de “**Mano de Obra**”.

Si lo piensa bien, aunque sea sólo un rato... ¿ha escuchado usted algo más peyorativo y reduccionista que calificar a una persona (a un Ser Humano) en el trabajo como “recurso” o como “mano de obra”? Si al menos dijéramos “cabeza de obra” sería un poco más digno, porque estaríamos aceptando la posibilidad de pensar.

Y, al mismo tiempo, en un absurdo incomprendible, mientras hablamos de máquinas inteligentes, semáforos inteligentes, edificios inteligentes y otros, nos referimos a nuestra gente en el trabajo como... “Mano de Obra”. Más aún, muchas veces buscamos mano de obra... barata. ¡Algo no cuadra!

Estos conceptos, tan desafortunados, condicionan nuestra forma de pensar, nuestra disposición y nuestro modo de actuar. Y constituyen a mi juicio la principal causa de por qué se nos hace tan cuesta arriba el lograr la motivación, el entusiasmo y el compromiso de nuestros trabajadores, tan anhelados.

¡Claro! Porque... ¿Cómo vamos a motivar, entusiasmar o comprometer a “manos” o a “recursos”? Las manos y los recursos, como usted muy bien lo sabe, no se motivan, no se entusiasman ni se comprometen.

Si vamos a continuar utilizando el concepto de “Recurso Humano”, o mientras tengamos que seguir utilizándolo, entendamos que:

**“El recurso humano NO son las personas,
sino que las capacidades de las personas:
sus conocimientos, sus experiencias, sus competencias...
¡Pero no las personas!”**

Y lo que debemos administrar, por lo tanto, son precisamente las **capacidades** de las personas y no las personas. Las personas no se administran... ¡Se lideran!

Esta distinción no es ni trivial ni tampoco meramente semántica, porque querámoslo o no, influye significativamente en los estilos de liderazgo y en el trato que damos a nuestra gente.

Es muy distinto un supervisor o un gerente que en sus colaboradores ve a personas, que otro supervisor o gerente que ve en ellos a meros recursos.

Entonces, estimado supervisor o gerente, usted debiera comenzar reconociendo con mayor claridad que, cuando la empresa contrata a alguien, lo que está pagando es por los conocimientos, la experiencia y las competencias de las personas, pero **NO** está pagando, ni menos comprando, personas.

Como tales, **todos** merecemos el mismo respeto y el mismo buen trato. Y ni la empresa, ni ningún gerente ni ningún supervisor, tiene derecho sobre la dignidad de las personas.

El reconocer que las personas en el trabajo siguen siendo personas y no recursos, es **LA BASE** para **recién** poder aspirar a liderar a las personas; para obtener de ellos la motivación y el compromiso de cuya falta tanto nos quejamos.

Cada empresa obtiene de su gente... la motivación y el compromiso que se merece. Sea mucho... o poco.

Y, si es poco, o no lo tiene, más que quejarse, pregúntese... **¡¿Por Qué Será?!** ... Es muy probable que en este breve artículo, Usted encuentre la explicación.

...¡Y la solución!

