



Por Ignacio Bernabé, presidente de IVAFE

De recursos a personas

De las distintas y variadas acepciones de la palabra «recurso» que podemos encontrar en el diccionario de la Real Academia Española, me llama la atención la que se refiere a este como un «medio de cualquier clase que, en caso de necesidad, sirve para conseguir lo que se pretende». Pero cuando pienso en personas, de inmediato me espanta y ni siquiera entro a la reflexión. Entonces busco otra que se ajuste más a mis consideraciones sobre los profesionales de la empresa. En este sentido, encuentro la siguiente: «conjunto de elementos disponibles para resolver una necesidad o llevar a cabo una empresa». Pero de nuevo no me satisface, puesto que si la aplicamos a personas nos lleva a entender a estas como una especie de bienes muebles, propiedad de alguien, y disponibles para ser utilizados a su antojo; el vello se me eriza sólo con pensarlo. Y es que resulta que las caducas definiciones que se refieren a los profesionales de la empresa como «Recursos Humanos», conciben a estos como un eslabón más en la cadena de producción. Una pieza propiedad de la empresa, y relativamente fácil de sustituir cuando no funciona como esta ha previsto.

Tampoco el término «Capital Humano», que fue ganando adeptos a finales del siglo pasado, cuando se aplica a los profesionales de la empresa termina por ajustarse a mis expectativas, puesto que se refiere a un hipotético factor de producción dependiente no sólo de la cantidad, sino también de la calidad de la formación y productividad de las personas involucradas en un proceso productivo, y por tanto incide una vez más en estos como un elemento más de producción, que carece de talento, necesidades, sentimientos... De nuevo «algo» en lugar de «alguien».

Afortunadamente la evolución es algo incesante, tanto o más en las empresas que en las personas. Entrado ya el siglo XXI, no deberíamos

estar hablando de «Gestión del Capital Humano», ni los responsables de esta debieran llamarse «Directores de Recursos Humanos». En el cambio de época en el que nos encontramos, donde la gestión y el desarrollo del talento van a marcar más que nunca la diferencia entre los resultados alcanzados por unas y otras empresas, el único término que me convence es el de «Personas». Los profesionales de la empresa, no son bajo ningún concepto un recurso, ni forman parte del capital de la empresa; son ante todo personas, y en la medida en que los Directores de Personas y sus empresas, más allá de dirigirlos, sean capaces de relacionarse con ellos, tendrán

más oportunidades que sus competidores para poner en valor y desarrollar todo ese talento oculto que se encuentra latente en el interior de cada uno. Por tanto, no pensemos en la persona como algo fácilmente sustituible, sino como alguien imprescindible, un ser único con capacidades y motivaciones, con necesidades, sentimientos y actitudes, con el que podemos relacionarnos para alcanzar juntos, mediante un compromiso mutuo, las metas que nos proponemos.

De nuevo me remito a la RAE para buscar la definición de «persona», y su principal acepción no me parece demasiado acertada para lo que aquí nos ocupa: «individuo de la especie humana». Entonces intentaré definir por mi mismo al profesional de la empresa como una «persona única e irreplicable, capaz de comprometerse en un proyecto ilusionante y poner en él todo su talento». Si podemos estar de acuerdo en esto, es más que obvio que es tarea de la empresa crear el entorno adecuado para que se fragüe ese necesario compromiso mutuo, y se ponga en valor todo ese talento oculto, transformado en competencia. Los «nuevos» directores de personas, tienen un apasionante reto por delante, y de ellos más que nunca va a depender el futuro de sus empresas.

El cambio de época en el que nos encontramos, coincide con un nuevo cambio de paradigma que impone definitivamente, una nueva relación con los profesionales de la empresa.

Editorial

Incentivo al buen hacer

Si la recesión ha centrado buena parte del debate económico sobre la actuación de los empresarios a la hora de gestionarla, no es menos cierto que también han sido estos los que han tenido que resistir con más ahínco los embates de la crisis, capeando las dificultades de financiación al tiempo que trataban de proteger su negocio y defenderse de las acusaciones de ERE's que enmascaran despidos poco objetivos o innecesarios, y peleando por conseguir beneficios fiscales que ayudasen al mantenimiento de empleo.

En este contexto, es de agradecer que, por primera vez en varios meses, el sector empresarial reciba un reconocimiento al buen hacer en su gestión. Con un impuesto, el de la Renta de las Personas Físicas, que anunciaba importantes novedades, la mayoría de ellas centradas en las actividades económicas, el Gobierno permite ahora al motor de la recuperación, el empresario, respirar tranquilo, sin que se le «aprieten más las tuercas», y reducir rendimientos por el mantenimiento de empleo. Sin duda una buena noticia para aquellos que han logrado sortear las dificultades económicas y conservar su plantilla en tiempos de crisis. Los menos. La letra pequeña, no obstante limita este incentivo a aquellas sociedades con volumen de negocio inferior a cinco millones y una plantilla media de 25 trabajadores, es decir, las más afectadas por la recesión. Todavía menos...

Para los que, a pesar del esfuerzo no lo han conseguido, se amplían ahora las exenciones de las indemnizaciones por despido. De los 20 días anteriores a 45, y con un máximo de 42 anualidades -antes 12-. Otro buen dato, teniendo en cuenta que muchas empresas, y sobre todo pymes -las del volumen de negocio inferior a 5 millones y plantillas

medias de 25 trabajadores-, han tenido que «sobrevivir» a 2009 viendo como las líneas de financiación no llegaban, teniendo que mantener a flote su negocio sin la necesaria inyección de capital, y teniendo, además, que «apechugar» con unas indemnizaciones por despido que suponían una «losa» añadida a sus ya de por sí maltrechas arcas. Si la ansiada reforma laboral, con el debate abierto sobre la flexibilización del despido, no llega, al menos sí lo hace una parte de los beneficios fiscales que el empresariado lleva meses demandando. Una pequeña parte, pero por algo se empieza.

La letra pequeña limita este incentivo a las sociedades con volumen de negocio inferior a cinco millones y plantilla media de 25 trabajadores, es decir, las menos...

También como novedad se eximen de tributar los dividendos, primas de asistencia a juntas y participaciones en beneficios, eso sí, también con puntualización: siempre que sean inferiores a los 1.500 euros anuales.

Este año, sólo Andalucía, Murcia y Valencia han introducido ya algunos cambios fiscales relativos a actividades económicas a nivel autonómico -algunas más en materia social-. Pero entre las novedades en este tributo para el presente ejercicio 2010, habrá que estar atento a las modificaciones que anunciará cada comunidad, ya que aumentarán sus competencias en materia de IRPF del 33% actual al 50%.

Si está interesado en la economía...

www.empresayfinanzas.tv

La información que busca en nuestra TV on-line

También puede encontrarnos en www.empresayfinanzas.com



www.empresayfinanzas.tv