

RRHH

9 de Diciembre de 2009

PABLO MAELLA, AUTOR DE GESTIONAR CON SENCILLEZ (TOP BUSINESS EXPERTS)

“Un bufete con profesionales capaces podrá ofrecer respuestas brillantes”

Las políticas de Recursos Humanos acostumbran a influir mucho en las personas

Capital, motivación y organización son fundamentales e imprescindibles para que se dé el rendimiento de una persona

Hacer las cosas simples resulta más sencillo y eficaz que hacerlas de manera compleja

Pablo Maella es Socio-Director de D. O. Consultores; profesor colaborador de ESADE Business School; miembro de la agencia de conferenciantes Lid Conferenciantes, y de la plataforma Top Ten Management Spain. Licenciado en Filosofía y Letras por la Universidad de Barcelona, ha realizado estudios de postgrado en Alemania. También es Master en Administración y Dirección de Empresas por la IESE Business School, y Master en Industrial Relations & Personnel Management por la London School of Economics. Maella ha trabajado como consultor estratégico y de Recursos Humanos en varias consultoras, donde ha asesorado a más de un centenar de empresas y trabajado con más de 1.000 directivos. Paralelamente, imparte conferencias en distintos foros y publica artículos en medios académicos y de divulgación. Top Ten Business Expert es una colección que se comercializa a través de Expansión. Gestionar con sencillez sale a la calle con este periódico el día 12 de diciembre.

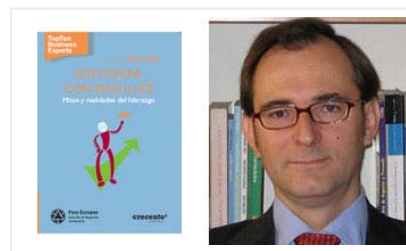
Legal Today

"Gestionar con sencillez" (Top Business Experts) es el título de su libro. ¿Sería capaz de gestionar con sencillez un breve resumen de esta obra?

El directivo que quiera conseguir más resultados de sus empleados tiene que limitarse a respetarlos como personas y exigirles como profesionales. Se trata de establecer un nivel de exigencia profesional retante, al mismo tiempo que de respetar la libertad del colaborador, facilitando su autogestión y controlando en todo momento sus resultados, porque los colaboradores adultos y responsables no quieren que nadie les gestione, ya lo hacen ellos mismos, si sus jefes les dejan. De este modo el papel del líder es mucho más sencillo que tratar de motivar, satisfacer, comprometer... a los empleados, y además, resulta más eficaz.

¿Nos complicamos la vida... laboral?

La tendencia es a complicarnos tanto la vida laboral como casi todo lo que realizamos, y esto es así porque la evolución natural de las cosas tiende hacia su complejidad y no hacia su simplificación. Las ideas, los productos, los sistemas, los pensamientos... nacen y a medida que va pasando el tiempo se les van añadiendo matices, consideraciones, puntos de vista, nuevas funciones... A veces estas adiciones le añaden valor al producto, y por tanto no lo complican, sino que lo enriquecen, sin embargo muchas otras veces, las adiciones no añaden valor en cuyo caso lo único que hacen es añadir complejidad.



Hacer lo más simple, ¿resulta lo más complejo?

Hacer las cosas simples resulta más sencillo y eficaz que hacerlas de manera compleja. Lo que pasa es que si no buscamos explícitamente la simplificación, tendemos a complicarnos la vida. La sencillez es una elección que hay que buscarla. No acostumbra a venir dada. Es lo que hemos dicho antes de la evolución natural hacia la complejidad.

El nivel de capacidad del abogado es directamente proporcional al nivel de capacidad del despacho. ¿Verdadero o falso?

En empresas como los despachos de abogados no se venden productos, se venden servicios y esos servicios los "crean" y los "suministran" personas. Por tanto, el talento de las personas que trabajan en un despacho, y el modo cómo los jefes gestionan ese talento, establece el nivel profesional del despacho. Un bufete con profesionales capaces podrá ofrecer respuestas brillantes que atraigan a clientes que estén dispuestos a pagar más por un servicio diferencial. Con profesionales mediocres, se dan servicios mediocres a clientes que no están dispuestos a pagar mucho por ellos.

La estrategia de un despacho, ¿la marca un power point bien planteado o el talento de los profesionales de la firma?

Como he dicho en la pregunta anterior, el talento marca la diferencia de a qué puede aspirar un despacho de abogados, de cuál puede ser su posicionamiento en el mercado en la medida que es capaz de ofrecer mejores soluciones a sus clientes. Pero ese talento también precisa dirección, organización, por eso un power point bien planteado, realista, ambicioso y retante también puede ser un gran impulso para conseguir la estrategia de un despacho.

Rendimiento = Capacidad + Motivación + Organización. ¿A qué sumando de los tres le da más importancia: capacidad, motivación u organización?

Los tres son fundamentales e imprescindibles para que se dé el rendimiento de una persona. Una persona que no tenga las capacidades adecuadas para hacer su trabajo es imposible que sea eficaz. La capacidad es el **saber** hacer las cosas, y si no se sabe hacerlas, difícilmente se podrá ser eficaz. Por otro lado, un empleado que no esté motivado tampoco rendirá, porque la motivación es el **querer** hacer las cosas. Si un colaborador no quiere ser eficaz, por muy capaz que sea, no lo será. Finalmente, la organización es el **poder** hacer las cosas, es decir, que la empresa facilite al individuo capaz y motivado que aplique sus capacidades y su motivación.

La política de Recursos Humanos, ¿influye en el comportamiento de los empleados y, por consiguiente, en sus resultados?

Las políticas de RRHH nos dicen a qué tipo de personas seleccionar, a quién se quiere premiar, a quién se quiere evaluar, y a quién y por qué se va a despedir,.. Los empleados ven a quién se promociona de sus colegas, a quién se le paga más y tratan de imitar esas conductas para tener ellos éxito también, en ese sentido, las políticas de Recursos Humanos acostumbran a influir mucho en las personas. Pero no sólo influye en el comportamiento de los empleados, sino también en los mismos resultados del negocio. Unas políticas definidas de acuerdo con el tipo de organización que un despacho quiere ser, le van a ayudar mucho a llegar a conseguir sus metas.

¿Cuál es el secreto de una buena política de Recursos Humanos?

Que sea coherente y consiste con el tipo de despacho que se quiere ser. Si un despacho quiere competir por costes, entonces sus políticas de recursos humanos tienen que estar diseñadas para que los profesionales sean muy eficientes, para que la organización del trabajo sea muy sistemática, para que la formación se ciña a los servicios básicos que se trabajen en el despacho,.. Lo que no sería consistente en este caso es que se seleccionara personas con un perfil muy innovador, o que se pagaran salarios elevados, o que se ofreciera una formación costosa,.. No es tan importante las políticas de Recursos Humanos que tiene una organización, sino si éstas son coherentes y consistentes con la estrategia de

negocio del despacho.

¿Necesitas Abogado?

Recomendamos Abogados en España y Reino Unido. Llama a 91 114 2503
www.ContactLaw.co.uk/Esp

Despachos equipados

Centro de negocios en Sant Cugat Amplia gama de servicios 93 5528500
www.Sctradecenter.es

Barcelona Business

Alquiler Despachos Salas Reunión Domiciliación Sociedades CallCenter
www.bbs.es

Bufete de Abogados

Asesoramiento legal personalizado. Todas las ramas del Derecho.
www.navascusi.com

Anuncios Google

Comente este contenido

Usuario

Comentario

enviar

Legal Today le informa que los mensajes están sujetos a moderación

Legal Today no se responsabiliza ni comparte necesariamente las opiniones expresadas por sus lectores

Legal Today excluirá los comentarios contrarios a las leyes españolas, injuriantes y los de índole publicitaria.

Sin comentarios