



entrevista



Entrevista a Elias Colomer

“Negociar és cedir les dues parts”

Soci d'Aedipe des l'any 1976, Elias Colomer ha dedicat la seva vida a l'àrea dels recursos humans. Ha dirigit, entre d'altres, el departament de recursos humans de Port de Barcelona, on es va jubilar fa sis anys, i va ser el promotor, com a membre de la Junta Directiva de l'associació, del servei de mentoring, creat al 2009; avui manté la seva tasca docent així com un blog dedicat a la reflexió sobre el món de la gestió de persones a les empreses.

Mònica Daluz. Periodista

Parli'ns de la seva trajectòria i de com va aterrar al sector dels recursos humans

Tenia 16 anys. En aquella època havia molta feina, i vaig entrar en una empresa tèxtil a fer, bàsicament, nòmines. D'allà vaig passar a una consultora de recursos humans on m'encarregava de totes les tasques administratives, les que avui tenen menys valor, de 23 empreses. Més tard vaig entrar a Crolls, fabricant de la primera rentadora automàtica que es va vendre a Europa, com a ajudant del cap de personal.

Abans, aquesta, la de cap de personal, era una funció de sheriff: aquella figura que cridava, que espantava a la gent, contractava, acomiadava... Després de vuit anys vaig entrar a una multinacional italiana com a director de personal i posteriorment a un parell de companyies més, como a director de recursos humans: Hispano Mecano Eléctrica i Valentine.

I l'última tasca que va desenvolupar va ser a Port de Barcelona, com a director de recursos humans. Quines particularitats, quines característiques diferencials té la gestió de persones a Port de Barcelona?

Vaig estar 13 anys i em vaig jubilar prematurament al 2006. La gran diferència és que es tracta d'administració pública; el president d'un port és un càrrec polític, i el canvi quan hi ha un canvi de partit al govern. D'altra banda, hi havia uns sindicats portuaris molt forts, i qualsevol actuació que fa un sindicat i que afecta al funcionament del Port pot tenir conseqüències per a l'economia de la zona. Va ser una tasca força complicada...

Quin creu que és en la actualitat el paper dels sindicats?

Els sindicats són necessaris però cada vegada hi ha més treballadors que tota la seva negociació contractual és directa amb l'organització. Haurien d'intentar ser útils de veritat, això implica intentar entendre l'altre. Negociar és cedir les dues parts. De vegades els sindicats diuen que l'empresa no vol negociar perquè no vol accedi-

“Les organitzacions funcionaran cada vegada amb menys persones, per tant cada persona és més important”



www.eliascolomer.blogspot.com



entrevista



■ **Al 2009, sent membre de la junta d'Aedipe Catalunya, vaig impulsar la creació d'un Servei de mentoring amb persones del meu perfil, per ajudar als responsables de recursos humans que busquessin una orientació o bé una segona opinió.**

ra les seves peticions, el que no vol l'empresa és cedir només ella.

També ha dedicat part del seu temps a la tasca docent, parli'm d'aquesta faceta.

Durant tot aquest temps he estat alternant la meva funció amb la docència. Sóc coordinador i professor del Diploma de Postgrau de la Barcelona School of Management (Universitat Pompeu Fabra). Aquest any farem la 20^a edició i jo he estat a 18. Coordino i superviso l'equip de tutors del Postgrau de Recursos Humans.

Vostè ha format part de la junta directiva d'Aedipe Catalunya durant un quart de segle i ha vist de primera mà l'evolució de la funció de la gestió de persones, així també com l'evolució del terme que la designa... 'Direcció de persones' és l'última proposta, amb la que sembla que no està gaire d'acord.

He format part de la directiva d'Aedipe amb els últims cinc presidents i he pogut estar molt al dia de la realitat del sector. Efectivament, no estic d'acord amb la denominació "direcció de persones". Dintre de la funció dels recursos humans ha costat molt arribar a una denominació que ens donés satisfacció a una majoria. No sé perquè fa un any o dos ha sorgit aquesta denominació; amb la mateixa filosofia, al director financer hauríem d'anomenarlo director d'euros, i el director comercial, si l'empresa ven cotxes, seria el director de cotxes... En tot cas, seria més director de persones el cap d'un àrea concreta que té gent al seu càrrec, que no el responsable de la política

de recursos humans d'una organització. Senzillament, una empresa ha de gestionar uns recursos, que poden ser tècnics, financers, i que, en aquest cas, son humans.

Em pregunta per l'evolució d'aquesta tasca. Penso que la funció de recursos humans és una de les funcions més solitàries dins una empresa; sents una gran soledat a l'hora de prendre decisions. La funció dels recursos humans ha evolucionat des del cap de personal/sheriff, que va durar fins l'arribada de la democràcia, moment a partir del qual l'empresari es va trobar, amb la legalització dels sindicats, amb que quan ell aixecava la mà contra el treballador, el treballador també l'aixecava; quan les coses van començar a estar equilibrades, va ser quan l'empresari va dir: "s'ha acabat aplicar la força, necessito un especialista." El valor d'aconseguir que la persona, l'empleat, fos fidel als objectius de l'organització, va començar a ser importat. Veníem d'una època en

amb una vegada no n'hi ha prou

vine a donar sang

Consulteu els nostres centres fixos
de recollida a: www.bancsang.com



entrevista



la qual el treballador havia de fer el que se li deia i prou; tenia dos mans per treballar però no havia de fer servir el cap per pensar. Aleshores es va començar a tenir en compte les persones perquè es va veure que una organització que comptava amb les persones funcionava millor i tenia més bon resultat que una que no ho feia. S'ha arribat a un convenciment d'aquest fet, però ha costat molt. Avui encara hi ha alts directius que no entenen que sigui important la vinculació de les persones a l'organització. Si a això afegim la situació de crisi, la transformació és, i ha de ser, molt més forta.

Cap a on creu que hauria d'anar la direcció dels recursos humans?

Els responsables de recursos humans s'han de dedicar, primordialment, a transmetre als vertaders caps de personal, que són els caps de cada àrea, de cada equip, la forma de dirigir les persones perquè se sentin més vinculades a l'organització, és el que anomenem lideratge. Dedicar-se a ajudar als que tenen persones al seu càrrec perquè sàpiguen com millor valorar-les, estimular-les i motivar-les, per a

que els resultats de l'organització siguin cada dia més alts; pràcticament tota la resta de responsabilitats s'han d'externalitzar. És un tema complex i les direccions generals han de saber triar molt bé al responsable de recursos humans. Les organitzacions funcionaran cada vegada amb menys persones, per tant cada persona és més important i la cura d'aquestes persones és fonamental.

Vostè va encetar un projecte de mentoring, quina és la seva valoració?

En aquesta ultima etapa com a membre de la junta d'Aedipe Catalunya, quan es va incorporar Ricard Alfaro li vaig proposar crear un projecte de mentoring amb persones del meu perfil, per ajudar als responsables de recursos humans que busquessin una orientació o bé una segona opinió. També guiem a persones que s'han quedat sense feina, o que volen créixer dins aquest camp. Ja han passat per nosaltres més de 100 persones.

Que li ha aportat a vostè, com a persona, estar dins aquest sector al llarg d'aquests anys?

Tots els responsables de l'àrea dels recursos humans hem passat èpoques molt dolentes, amb les diferents crisis que hi ha hagut, la del petroli, etc.; és una professió vocacional, hem hagut d'acomiar gent, fer reestructuracions, sempre ens toca el paper més dolent però a la vegada també et porta satisfaccions perquè pots ajudar a desenvolupar a molta gent. Inclús en matèria personal tens moltes possibilitats d'ajudar. Jo sempre he basat la meua funció en el respecte a les persones. Mai he considerat que sigui necessari cridar per molta raó que tinguis.

“Els responsables de RH s'han de dedicar a ajudar als caps de cada àrea a dirigir les persones per que es sentin més vinculades a l'organització”