ASOCIACIÓN DEL CUERPO SUPERIOR DE ADMINISTRADORES CIVILES DEL ESTADO

Jornada APD: Competitividad a través del talento

Creciendo con las personas

En el Hotel Palace de Madrid, el pasado 10 marzo de 2015 se ha celebrado esta jornada organizada por APD y Adecco, cuyas líneas generales se describen a continuación.

Fue inaugurada por la Ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, que se refirió al paso de la cultura del desempleo a la nueva cultura del empleo en España basada en la flexibilidad.

La primera generación de reformas de esta legislatura ha permitido este modelo de Empleo de mayor calidad, contratación indefinida y a tiempo completo, en su mayoría. Desde 2013, en que se empezó a crear empleo en España, hasta hoy, ha habido 19 meses consecutivos de crecimiento del empleo, acelerándose este ritmo, mes a mes.

En la segunda generación de reformas, más silenciosas, se encuentra la modernización de los servicios públicos de empleo, la vinculación de esas políticas a resultados, la negociación con CCAA y el impulso del talento.

Hay una clara apuesta por el capital humano, desde el mundo educativo (Reforma educativa) y de la Formación Profesional para el empleo (dual: MECD y MESS).

El objetivo de esta reforma es el de aportar calidad y eficiencia a la formación orientada al mercado, y ello:

-garantizando la formación y mejora de la empleabilidad.

-contribuyendo a la empleabilidad de las empresas.

-garantizando la eficiencia de los recursos públicos.

La Ministra se refirió a la gestión de la formación mediante procedimientos de concurrencia competitiva. Cada trabajador recibirá un cheque -formación permanente o para el empleo. Las Admones. Públicas pagarán a los Centros Asociados y en la Inspección de Trabajo se va a crear un equipo para el control del gasto.

Estas son las líneas básicas de la estrategia del Gobierno y con ellas se lograrán crear 3 millones de empleos y superar los 20 millones de cotizantes a la Seguridad Social- concluyó la Ministra.

A continuación se celebraron tres Mesas Redondas, las tres moderadas por personal de Adecco.

En la primera, **"Caminos hacia la competitividad"**, participaron representantes de Garrigues, Círculo de Empresarios, IBM y Baker-Mckenzie.

Las ideas aportadas más importantes fueron las siguientes:

-La mayoría de los cambios sociales y económicos, están al margen de las normas. Aunque la competitividad haya mejorado, el marco jurídico laboral necesita claridad y seguridad jurídica, hay un exceso de normas. La Sentencia del TC de enero de 2015 avala la reforma laboral, precisamente porque no ha cambiado nada en esencia. El marco jurídico debe adecuarse a la empresa, para que ésta pueda gestionar el talento. El empresario necesita un margen de discrecionalidad, sino de nada serviría la Planificación Estratégica.

Se aludió al éxito del modelo sueco. En él, se involucra a la sociedad en el análisis del problema y se plantean estrategias "a posteriori". El tiempo empleado en esta negociación se recupera después con creces.

Las propuestas en nuestro mercado laboral, aplicando ese modelo nórdico, son:

1) Mercado laboral. (modelo sueco).

Para competir en un mercado globalizado, es necesaria una transición, como la política de los 70,s, en la que para tener más productos a menor precio, es necesaria la flexibilidad geográfica y la adaptación continua al trabajo, siempre mediante grandes explicaciones y pactos sociales.

2) Formación Profesional. (modelo alemán):

En España hace falta Formación Profesional Media, sobran trabajadores con baja y alta cualificación. (en Alemania es el 66% y se combinan estudios con prácticas).

Además, tenemos las tasas más altas de la UE en: 30% de los jóvenes son ninis y el 24% de los alumnos sufre fracaso escolar.

3) Medidas para facilitar el crecimiento de las empresas.

En España, el 94% de las empresas son microempresas, en Alemania, el 87%.

Sin embargo, en Alemania y en Reino Unido, hay más empresas medianas y tienen mayor capacidad de innovación y exportación que las pequeñas, por lo que hay más empleo.

Se trata de que en España las empresas crezcan, de eliminar barreras burocráticas y suavizar el camino al crecimiento, para que las microempresas pasen a pequeñas , éstas a medians y éstas a grandes empresas..

Por otro lado, desde IBM se alertó de que las reglas están cambiando, se ha pasado de la era de la eficiencia y el ahorro, a la era de la innovación y el binomio creatividad-talento. Las amenazas ya no están fuera, sino dentro de la compañía.

La ventaja competitiva está en los sistemas de interrelación, en el desarrollo de la tecnología, la relación de la empresa con los clientes es móvil.

Habló de un sistema cognitivo, tecnología Watson. Se trata de un ordenador que observa, evalúa hipótesis y decide en función de las mismas. Se utiliza en análisis de diagnósticos

oncológicos, especialmente pulmonares, también en sistemas financieros, en farmacología…en España Caixabank lo utiliza en comercio exterior. Desde un punto de vista de eficiencia, ahorra mucho tiempo.

En definitiva, las TICs acompañan al desarrollo del talento, la creatividad, el esfuerzo y el optimismo, tan necesarios para avanzar en el desarrollo económico.

El exministro Manuel Pimentel, hoy Consejero de Baker-Mckenzie, se centró en la necesidad de estabilidad política para el desarrollo económico.

Ante la abrupta crisis de 2007 en USA y 2008 en U.E. no supimos reaccionar. Ahora es necesario generar un clima de legítima confianza.

En España, ante los distintos procesos electorales de 2015, hace falta talento e inteligencia colectiva. Seremos lo que decidamos, toda decisión tiene un coste, se toma en función de las alternativas y podemos acertar o equivocarnos.

La gobernabilidad puede venir de diferentes maneras: mayorías distintas, pactos…La circunstancia de la recuperación económica va a pesar, la Economía va a seguir creciendo, hay inercia y las personas somos coherentes, hemos evolucionado.

En la segunda Mesa Redonda, sobre **"Captación y retención del talento",** intervinieron Makro, TUENTI y STEF y se trató el tema de qué valora el trabajador de su empresa.

Se vio la necesidad de pensar "en digital", TUENTI enfatizó en la necesidad de tener un proyecto retador, buscar siempre la excelencia y dar responsabilidad al director del proyecto (dri: "direct responsible individual" ya que eso genera una cultura de resultados, en el que los perfiles son "que se les deje hacer".

STEF señaló que el talento no está solo en el equipo directivo. Señaló tres pilares fundamentales.

-el modelo social: poner en valor el valor económico creado, bien sea a través de acciones, participaciones….

-la defensa de valores: entusiasmo y respeto.

-meritocracia.

En cuanto al impacto positivo del talento en la cuenta de resultados, resulta indudable, pero debe contemplarse con una visión a medio-largo plazo.

Pero también en el corto, estar pensando todos los días, desde primera hora, en cómo hacerlo mejor, cómo ser CEO de su propia parcela , sin perder el tiempo en cosas absurdas.

La formación debe ser responsabilidad de cada uno, ofrecida a través de plataformas digitales.

Es importante la rotación y descubrir talentos ocultos dentro de la empresa, , ofrecer retos desafiantes, pero que no maten , y saber reaccionar a tiempo cuando nos hemos equivocado atribuyendo labores , rescatando a la persona , aprendiendo del fracaso.

En Silicon Valley, la rotación media es de 12-18 meses y se permite volver a los que han dejado la empresa , e incorporarse a proyectos nuevos. En la AGE española la ROTACIÓN es muy superior y es difícil volver a lo que dejaste, aprender del fracaso. Eso nos tiene que hacer pensar.

En España hace falta aún una cultura del talento, para ello, es necesario hablar con las personas, ver cómo pueden mejorar en lo que ya son buenos, el feedback es una actitud que tenemos que fomentar.

. En la tercera Mesa Redonda sobre **"Tendencias de hoy para el talento de mañana"** participaron: LG Electronics Spain, Bankinter y AZUCARERA.

A la pregunta de cómo tratan en la empresa el talento, los interlocutores aludieron a "capacidades y compromiso" y esos aspectos no son sobrevenidos, se pueden crear.

Todos los trabajadores aportan valor a la compañía y deben sentir los valores de la misma (defender sus colores).

Entre la disyuntiva de "retener hoy" y "contratar" apuestan por la posibilidad de rotar en la compañía, es importante pasar por más experiencias, conocer a más gente.

También se les preguntó si están trabajando en sus Planes de Formación en habilidades y capacidades. Se aludió a procesos rigurosos de evaluación para saber qué falta a cada persona y en qué quiere/necesita formarse. Los trabajadores tienen que saber qué más pueden aportar, trabajar por proyectos que les den más visibilidad individual.

En relación a la movilidad geográfica, los Dres. de RRHH señalaron la necesidad de salir de la zona de confort, ampliarla, salir fuera proporciona más talento, habilidades….

Para marcar las diferencias desde la Formación, es necesario hablar de "oportunidades de trabajo" más que de carrera profesional.

¿Cuáles son las claves en cuanto a las expectativas laborales?

La gente ahora piensa en proyectos y "en digital", hay que intentar retener talento ofreciéndoles nuevos proyectos con un principio y un fin.

El 59% de las personas empleadas en España buscan otro trabajo, más oportunidades, mejorar…

La gente necesita retos, y la empresa tiene la obligación de darles un entorno feliz. Encontrar esa felicidad laboral es una responsabilidad compartida entre el trabajador y la empresa. Se trata de "contratar actitud y desarrollar habilidades".

En el Master de Berkley sobre "Science of Happiness", se reconduce el éxito a "gratitud y compasión" para lograr esa felicidad laboral. Es crucial buscar la positividad, el entusiasmo, el optimismo…

Para encajar en la cultura de la empresa es necesario tener actitud positiva, sino, es mejor irse. Todas las empresas buscan a los mejores profesionales, que trabajen con sentido del humor, que desplieguen alegría y "buen rollo".

Como ejemplo de superación, actuó el violinista Paco Montalvo quien, con 22 años y siendo el español más joven que ha tocado en el Opera House de N.Y. , se ha atrevido a adaptar su arte y su virtuosismo al flamenco, incorporando a su actuación a dos músicos tradicionales flamencos.

Precisamente en esa capacidad de adaptación e innovación constante radica el éxito del profesional y la empresa debe ayudarle, formándole, eliminando barreras y haciéndole responsable último de sus proyectos.