

NOTICIAS

La competitividad española, asignatura pendiente desde hace una década

Mejorarla requiere un cambio significativo por parte de RRHH, según PeopleMatters



22/02/2010 La prestigiosa publicación británica "The Economist" señala que los problemas de competitividad española no se pueden achacar únicamente a la rigidez del mercado laboral. Entre 1999 y 2009, mientras los salarios crecían a un ritmo anual de entre 2% y 5,5% de media, la productividad sólo aumentó en un porcentaje medio de 0,2%.

El incremento salarial contribuyó a su vez a mermar la competitividad de las empresas españolas de una manera preocupante, teniendo en cuenta la evolución de la productividad observable tanto en el sector servicios como en la producción o construcción. La productividad de los empleados sencillamente no era prioritaria en la gestión de personas.

Esta falta de preocupación se hace patente en la tendencia a la baja que España muestra en los últimos años en el Índice Global de Competitividad, donde ha sufrido una progresiva caída de la posición 28 en 2007-2008 hasta nuestra posición actual de 33, según el último informe del World Economic Forum.

Productividad y gestión de los empleados

La competitividad no es sólo una cuestión de condiciones contractuales o salariales, también tiene mucho que ver con la eficacia de la gestión de los empleados. Aunque la rigidez del mercado laboral significa que los primeros en sufrir los efectos de la crisis y el paro han sido los jóvenes y personas con contrato temporal, no por ser los menos cualificados, sino los más "baratos", según la publicación británica, quizás incluso en este problema se puede encontrar parte de la solución: según otro estudio, el tiempo para alcanzar niveles aceptables de productividad es un 50% menos en profesionales actuales que entre los nuevos, independientemente de la categoría profesional. Claro está, lograr dicha productividad depende de la gestión adecuada y eficaz por parte de la Dirección y Recursos Humanos.

Según Camilla Hillier-Fry, socia de la consultora PeopleMatters, mejorar la competitividad española requiere un cambio significativo por parte de Recursos Humanos. "En primer lugar

necesita centrarse más en las prioridades del negocio a la hora de definir sus propios objetivos. Esto requiere cierta flexibilidad para adaptar su actividad y sus procesos a lo que realmente da más valor al negocio. Medir la eficiencia de los procesos (en términos de tiempos, costes y uso de recursos) es un primer paso y calcular los beneficios por empleado supone un avance importante", dice.

"Sin embargo, hay que velar por la eficacia de la gestión desde el principio: es decir, asegurar que la organización cuente con las personas allí dónde las necesite y en el momento que las requiera. No es nada fácil conseguirlo cuando se trata de gestionar la plantilla actual y, en vez de fichar el talento necesario, hay que desarrollarlo internamente y quizás moverlo de área. Tiene que medir los resultados de su gestión continuamente para demostrar su aportación a la competitividad de la organización", añade Hillier-Fry.

Aunque la Dirección de Recursos Humanos se está concienciando cada vez más de esta necesidad, sólo un 47% de las métricas empleadas por Recursos Humanos son consideradas útiles por la Dirección, según The Economist Intelligence Unit. Aún queda mucho camino por recorrer para ayudar a nuestras empresas a ser más competitivas.