



Productividad e Innovación

—Si hay dos cosas que están en la mente de muchos como áreas claras de mejora de nuestro país son la baja productividad y la escasa capacidad de innovación. Algunos informes internacionales que comparan la capacidad de competir de las naciones, así lo señalan. La productividad, entendida como la cantidad de recursos que hay que poner para lograr un determinado nivel de riqueza, de actividad; y la innovación, como la capacidad de creación de nuevas ideas que nos ayuden a ser más competitivos.

Aunque en los discursos que dibujan soluciones a dichos problemas se hacen excesivas referencias a marcos regulatorios, políticas macroeconómicas y planes de inversión de recursos financieros, p. ej.: en I+D+i, creemos que ambos temas, centrales para nuestra economía actual y, por ende, para nuestra prosperidad y futuro, tienen más que ver con la gestión de personas que con inversiones y marcos regulatorios. Igualmente creemos que tienen más que ver con cómo opera cada empresa, y por agregado por el conjunto, que con planes generales; aunque eso sí, las administraciones deben generar un entorno favorable para que las empresas puedan mejorar en ambas piezas defectuosas de nuestra economía.

Así pues tienen más que ver con el micro-management que con la capacidad regulatoria e inversora.

Si pensamos en productividad empresarial (PIB/número de horas trabajadas multiplicado por el número de horas trabajadas/trabajadores

ocupados) que no es la productividad de un país, que está muy relacionada con la el balance entre población ocupada y la población total como denominador de la ecuación macroeconómica de la productividad, podríamos ver que hay muchos factores que deterioran nuestro ratio.

Algunas patadas a la productividad son:

- Muchos trabajadores no se benefician (premio), ni se perjudican (castigo) en función de cómo trabajan. Da igual ser productivo, que no serlo. Relacionar la compensación con medidas de productividad a través de retribución variable es un tema crítico.

- El no poder desvincular trabajadores con bajos niveles de productividad a un coste competitivo.

- La cultura de muchas empresas sobre el uso óptimo del tiempo de trabajo, eliminando todos los destructores de productividad que se dan en el día a día. El exceso de reuniones formales e informales, el exceso de viajes innecesarios, la cultura del exceso de tiempo de trabajo, son cosas que no ayudan a crear una cultura orientada a la productividad y al uso productivo del tiempo.

- Escasa o defectuosa implantación de tecnologías que permiten ser más productivos en todos los procesos. Las tecnologías no son *per se* siempre productivas, sino los profesionales que las utilizan los que tienen que ser más productivos.

- Alto nivel de absentismo que se da en muchos sectores y empresas.

- Una reducida movilidad funcional y geográfica ayudaría a evitar

“La innovación no tiene nada que ver con cuantos dólares has invertido en I+D. Cuando Apple apareció con el Mac, IBM gastaba al menos 100 veces más en I+D. No es un tema de cantidades, sino de la gente que posees, cómo les guías y cuánto obtienes”

redundancias y a concentrar a los profesionales en aquellas tareas y actividades críticas.

Todos estos factores de la empresa pueden mejorarse con una Estrategia de Gestión de Personas orientadas hacia la productividad, eso sí, con la ayuda de un marco regulatorio favorable, aunque no determinante.

Decía Steve Jobs: “La innovación no tiene nada que ver con cuantos dólares has invertido en I+D. Cuando Apple apareció con el Mac, IBM gastaba al menos 100 veces más en I+D. No es un tema de cantidades, sino de la gente que posees, cómo les guías y cuánto obtienes”.

A veces los programas de inversión en innovación sirven para obtener recursos para las cosas que ya se hacen o para presentar proyectos que no van a ninguna parte.

La innovación tiene que ver con la capacidad de las personas, la capacidad para dominar una materia y la capacidad de crear cosas diferenciales.

La innovación afecta a productos y servicios finales, pero también está relacionada con los procesos de gestión y el conjunto de funciones de una empresa. La innovación es una capacidad y una actitud, y ambas están en las personas de cada una de nuestras empresas más que en el BOE.

Así pues, si queremos ganar en innovación y productividad tenemos que dar más protagonismo a nuestra Estrategia de Gestión de Personas porque son estas las que innovan y actúan de manera más o menos productiva.