



Mejores profesionales y mejor gestionados

—Muchos de los temas que podríamos denominar “áreas de mejora” de nuestra economía, tienen relación con las personas como factor económico. El paro, o los paros, como hemos defendido en esta misma tribuna, son un tema de personas. La innovación, tiene un alto componente de personas y talento. La productividad como actividad económica en relación a las personas. Si vemos los elementos que más nos penalizan como economía en los rankings de competitividad de las naciones... nuevamente están relacionados con las personas como factor económico. Y, cómo no, el marco jurídico laboral, la regulación del mercado de trabajo y las relaciones laborales, también está relacionado con personas. Pero también la inmigración como oferta de trabajo sustitutiva, la emigración de jóvenes tan de moda en las últimas semanas a partir de los datos publicados, el envejecimiento, el incremento de los costes salariales a pesar de la visible recesión. Los problemas de la educación, la desconexión entre sistema educativo y mundo económico. Todo ello apunta en la misma dirección: tenemos un problema, o dos.

Si España quiere competir en el mundo, tiene que tener empresas competitivas que cuenten con profesionales competitivos. ¿Cómo conseguirlo? Disponiendo de personas con ganas y ambición, con una sociedad que anime a sus hijos a esforzarse, a prepararse, a competir con la sana ambición personal de superación. Desgraciadamente los estudios sobre las actitudes de los jóvenes ante la empresa y el trabajo demuestran que hay un gran recorrido por delante.

Además de ello, es importante que esos jóvenes con esos valores “competitivos” de partida entren en un sistema educativo que tiene que tener dos características:

- Tiene que estar alineado con las necesidades del mercado de trabajo, tanto en conocimientos como en competencias, incluyendo en primer lugar el conocimiento de otros idiomas, especialmente el inglés.

- Tiene que apoyar el esfuerzo y la máxima de generar profesionales con “vocación”. Cada joven ha de formarse como un profesional altamente competitivo para su especialidad, independientemente del número de años que eso implique. Tenemos que recuperar la vocación como elemento clave de compromiso.

En ambos temas hay mucho recorrido y también alguna oportunidad. Recorrido de mejora porque la presencia de la empresa en el sistema educativo es testimonial e institucional, canalizada a través de unos Consejos Sociales que muchos opinamos que no son operativos. El Espacio Europeo de Educación Superior abre nuevas ventanas de oportunidad, pero hay un alto riesgo de que los resistentes al cambio, que son muchos en el propio sistema educativo, edulcoren el espíritu de las medidas para que, finalmente, cambie lo menos posible el sistema.

Desde el punto de vista vocacional las necesidades de mejora son tremendas. Nuestros jóvenes abandonan el sistema educativo en una altísima proporción: solo un 35% obtiene un título que le habilita para el mercado de trabajo y el 65% termina con estudios primarios o secundarios.

Para competir en un mundo más y más difícil necesitamos mejores profesionales, pero también esos profesionales tienen que ser mejor gestionados.

Mezclando ambos factores obtenemos que hay un descuadre entre los títulos que obtienen los jóvenes hoy y la demanda del mercado laboral español. Eso hace que muchos no tengan un título y una profesión de partida y que, por otro lado, muchos de los que la obtienen no puedan ejercerla, pues no fue diseñada para demandarse por el mercado.

Por tanto, las conclusiones son claras: necesitamos mejores profesionales y tenemos que saber gestionarlos. En nuestro país la gestión de personas y talento es una asignatura pendiente que no se ha desarrollado al ritmo de otras áreas de la gestión empresarial. Tal vez, por el marco de relaciones laborales que empuja a conductas poco competitivas basadas en la permanencia y en la escasa asunción de retos y oportunidades, lo que se demuestra en la baja inversión en las personas en programas y políticas orientadas a su mejora.

Las personas tienen que ser conscientes de que durante toda su vida profesional tienen que mantener vivo su conocimiento, y eso implica un aprendizaje continuo. Asimismo, los profesionales tienen que querer trabajar, ser excelentes en lo que hacen, y hacerlo con pasión, y eso solo se logra “si tienes vocación”. Los sistemas de recompensas, que suponen la partida de gasto más importante para cualquier empresa, tienen que estar orientados a lograr ese deseo por hacer las cosas bien. Para ser competitivo hay que hacer mucho y hacerlo bien. Esa es la ecuación con la que estamos compitiendo con otros mercados laborales.