

¿BASTA CON UN BUEN SALARIO?

RECUPERACIÓN ECONÓMICA Y ESCASEZ DE PROFESIONALES

“Este año mis vacaciones serán más cortas que las de otros años. Estamos empezando a recuperar la actividad y tenemos serios problemas para encontrar profesionales”. Mi amigo es un empresario que sufrió severamente los efectos de la crisis generada por el COVID-19 durante el último año y medio. A los pocos días, volví a escuchar casi sus mismas palabras en boca de otros empresarios (“Hace dos años éramos diez personas en el taller y ahora somos siete. Necesito contratar a otras dos, como mínimo, y no las encuentro”).

Como es sabido, España es un país con unas tasas de paro tradicionalmente altas, muy por encima de la media europea y en todos los segmentos de edad, especialmente en el de los más jóvenes. La reciente crisis económica elevó esas tasas, aunque el impacto se vio amortiguado por las políticas de protección social (ERTE, ayudas, etc). Con todo, en la actualidad el porcentaje de personas en paro supera el 15%, una cifra altísima. Por ese motivo, puede sorprender que haya empresas con dificultades para aumentar sus plantillas en estos momentos.

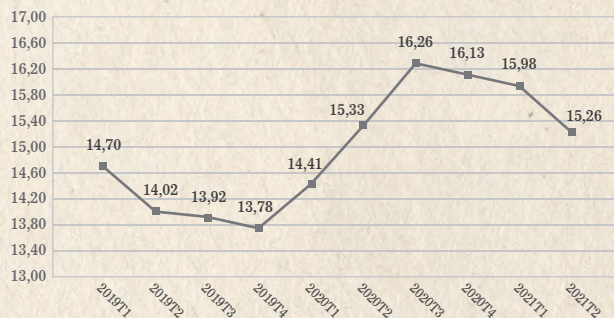
Son varias las causas de tipo económico que explican esta situación. Algunas llevan años presentes en nuestro mercado laboral (paro estructural, etc) y

otras han sido consecuencia de la crisis del COVID-19 (en el Editorial de este boletín se señalan algunas). Sin embargo, hay otras causas de tipo organizativo/social que explican parcialmente la dificultad actual de encontrar buenos profesionales en determinados sectores. Una de ellas serían los modelos híbridos de teletrabajo y trabajo presencial que se están imponiendo en muchas organizaciones, de forma que el trabajador ha añadido esa opción como una parte de su salario emocional (dinero + otras cosas), otorgándole un valor a esa posibilidad de trabajar varios días a la semana en su domicilio, compensando el hecho de recibir menos dinero de lo que le ofrecen otras empresas.

Hay otros muchos factores de este tipo que enriquecen y hacen atractivo el puesto de trabajo, la mayoría de los cuales no suponen un coste adicional para

la empresa, pero sí un cambio de cultura y de procedimientos. No obstante, a la hora de incorporar este tipo de instrumentos de atracción de talento, hay que tener muy en cuenta su estrecha vinculación con los hábitos y comportamientos de los distintos grupos de edad. Millennials y miembros de la reciente Generación Z valoran cosas distintas entre ellos y muy diferentes respecto a generaciones anteriores. Conceptos como la preferencia del uso por alquiler (frente a la propiedad), la disponibilidad de tiempo para el ocio, la flexibilidad de horarios, la fidelidad hacia la organización, etc, han ido cambiando entre los miembros de las sucesivas generaciones. Por ese motivo, si queremos minimizar la dificultad de encontrar buenos profesionales, sería interesante considerar seriamente todas estas cuestiones.

Evolución de la tasa de paro en España



Fuente: INE / EPA 2ºT

EDITORIAL



La Encuesta de Población Activa del segundo trimestre del año nos informa de un incremento de 464.900 en el número de personas ocupadas, lo que supone un aumento del 2,4% respecto al anterior, llevando la cifra total de ocupados a un nivel similar al del primer trimestre de 2020. Este dato se suma a la buena noticia que supone la inminente inmunidad de grupo de la población española frente a la COVID-19. Hay, no obstante, algunos factores que generan incertidumbre en sentido opuesto. Además del preocupante aumento de la inflación (provocado sobre todo por el precio de la electricidad), en los próximos meses seremos testigos del fin de las ayudas a los ERTE, lo que despejará el futuro de miles de personas, muchas de las cuales pasarán a engrosar las listas del paro. Unas abultadas listas donde, paradójicamente, las empresas empiezan a tener problemas para encontrar los profesionales que demanda la incipiente recuperación. El pasado año, la crisis obligó a muchos trabajadores de los sectores más castigados a reorientar su futuro hacia otros menos afectados, dejando huecos difíciles de cubrir en la actualidad. En cualquier caso, entre nuestros clientes detectamos un creciente optimismo que incluye la vuelta a la presencialidad en el trabajo y la progresiva recuperación de la verdadera normalidad. Una vez más, gracias por seguir ahí.

FRANCISCO GONZÁLEZ DELGADO
Socio-Director
GDES Consultores

TABLÓN DE ANUNCIOS

GDES Consultores ha colaborado recientemente con **SIDRA TRABANCO** en la impartición del curso de “**Técnicas Avanzadas de Venta**” para toda su red comercial. A punto de cumplir cien años, **SIDRA TRABANCO** es uno de los principales productores de sidra y derivados. Sus productos, de alta calidad, han sido reconocidos y galardonados dentro y fuera del país.

FORMACIÓN PRESENCIAL

El retorno progresivo a la presencialidad en el trabajo está alcanzando a la práctica totalidad de organizaciones. En este mismo espacio, ya hemos comentado que la formación online tiene notables ventajas, pero es cierto que, para determinado tipo de formación actitudinal, presenta mayores limitaciones que la presencial. Cursos y seminarios como muchos de los que diseñamos e impartimos en **GDES Consultores** (Ventas, Habilidades Directivas, etc) se benefician del contacto directo de las personas en el aula física, pues la realización por parte de los alumnos de simulaciones, trabajos en grupo o exposiciones y debates se ve realmente favorecida. Esta perspectiva es compartida también por nuestros clientes que, en los últimos meses, vuelven a optar mayoritariamente por la formación presencial.

GESTIÓN DE EMPRESAS

CÓMO, CUÁNDO Y EN QUIÉN DELEGAR

(El siguiente texto es un extracto del caso práctico "Ausente", diseñado y utilizado por GDES Consultores en el módulo de Delegación de los cursos de Habilidades Directivas)

No era la primera vez en los últimos días que María se quedaba en blanco, ausente, mirando la pantalla de su ordenador. Últimamente, el trabajo se le acumulaba y cada vez que intentaba resolver algún problema o acabar una tarea, la interrumpían con algo nuevo.

El próximo mes se cumplirán diez años desde que empezó a trabajar en la compañía. Era su primer trabajo y tras siete años como técnico, desde hacía tres era la coordinadora de un equipo de doce personas, muchas de las cuales fueron compañeros suyos en su anterior puesto.

Hoy, cuando por fin pudo recordar lo que quería hacer en el ordenador, María creyó darse cuenta de la razón de su olvido. Mientras entraba en la aplicación se había puesto a pensar por qué esta mañana Juan –uno de los técnicos a su cargo más veteranos– se había negado a hacer la tarea que le había encomendado. "Si se lo llevo a pedir hace cuatro o cinco años, cuando éramos compañeros, seguro que me hubiera resuelto el asunto sin rechistar". Convencida de ello, acto seguido lo llamó a su despacho: "Juan, no entiendo lo que me dijiste hoy respecto a que no podías hacer lo que te pedí. En otra época te he visto capaz de resolver asuntos mucho más complejos". "María, no sé qué quieres decir cuando te refieres al pasado. Sabes que ahora mis-

mo tengo muchos temas pendientes. Además, si por lo menos me hubieras dicho para qué era el trabajo que me pediste..." y le contestó Juan en medio de aquella acalorada charla, accediendo finalmente a realizar la tarea.

Relacionado con la carga de trabajo fue lo que sucedió hace algunas semanas cuando el Director Técnico se reunió con los coordinadores y le asignó a ella dos nuevos proyectos. Fiel a su forma de ser, María aceptó



el encargo sin plantear ninguna objeción, a pesar de tener a todo su equipo –según ellos– saturado de trabajo. "Pero, ¿por qué está toda mi gente tan saturada?, ¿estarían haciendo las cosas de la manera más eficiente o perderían el tiempo por falta de método?, ¿estaré yo hacien-

do algo mal?" Aquellas dudas le hicieron cambiar su estrategia de seguimiento a los miembros del equipo. Decidió abandonar la práctica de reunirse semanalmente con cada uno para pasar a preguntarles todos los días –y en ocasiones varias veces al día– qué estaban haciendo y cómo iban con sus respectivos proyectos. Ciertamente, aunque le costaba saber si la tarea que cada técnico estaba haciendo en ese momento era la correcta, a algunos –entre ellos a Juan– no les gustaba aquella forma de actuar suya. Sin embargo, a ella le aportaba cierta seguridad, pues estaba ejerciendo el control que su puesto requería.

A pesar de todo, los días se repetían y la lista de tareas pendientes crecía en la agenda de María. ¡Cuántas horas perdidas haciendo lo que otros no sabían y deberían saber y qué poco tiempo para dedicarse a lo que a ella realmente le gustaba! Su frustración iba en aumento cada mañana camino a la oficina. "Qué más da que planifique, si, total, no me van a dejar hacer nada..." pensaba.

ENTREVISTA



DXC Technology es una compañía multinacional de servicios TI, especializada en ayudar a empresas y organismos públicos a aprovechar las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías. En España cuentan con casi 7.000 empleados distribuidos en 14 centros de trabajo, entre ellos el de Avilés que da servicio a clientes de todo el mundo. Hablamos con Carmen Goiría, su responsable de Formación y Desarrollo.

P: La primera pregunta es casi obligada. ¿Cómo ha vivido DXC la crisis de la COVID-19?

R: DXC es una empresa de servicios tecnológicos y su capital

fundamental son las personas y el talento. Nuestra primera prioridad fue proteger a nuestros empleados. Aseguramos herramientas, infraestructura, metodología y soporte para el trabajo remoto más eficiente y respetuoso con las condiciones de cada cual durante el confinamiento. A su vez, entendimos que nuestro conocimiento era clave en esta crisis, por lo que hemos sido capaces de ayudar a centenares de empresas (clientes y no clientes) en sus procesos para asegurar que protegían al máximo a sus empleados, así como el funcionamiento de sus sistemas tecnológicos.

P: El de las Tecnologías de la Información es un sector en constante evolución. ¿Cómo afecta ese ritmo de cambio a la hora de diseñar los planes de Formación?

R: En el escenario actual, el cambio no ha terminado de pro-

ducirse, por lo que no es posible recoger las necesidades de formación e implementar un plan rígido. Hemos trabajado enriqueciendo nuestro entorno formativo "DXC University", desarrollando recursos formativos que van desde plataformas basadas en inteligencia artificial, hasta programas específicos para obtener certificaciones técnicas o desarrollar Soft Skills y competencias transversales.

P: Por último, ¿qué competencias se consideran esenciales en mandos y directivos en una empresa como la suya?

R: Una total identificación con nuestra cultura y valores corporativos, junto con el compromiso de excelencia con nuestros clientes. Todo ello, con un foco en la gestión de personas que prime el cuidado de equipos, compañeros y colaboradores.

LA CIENCIA TIENE SU HISTORIA

EL TIEMPO ES ORO

Jean Louis Rodolphe Agassiz (1807-1873) fue un famoso e influyente naturalista, anatomista, paleontólogo y geólogo suizo, experto en el estudio comparado de los peces y en el análisis del movimiento de los glaciares. Con sus luces y sus sombras fue, sin duda, un hombre singular. En cierta ocasión, estaba trabajando en un nuevo descubrimiento científico cuando le pidieron dar una conferencia. Ante su negativa, le doblaron la oferta de pago, a lo que Agassiz respondió: "No puedo malgastar mi tiempo en hacer dinero".

PARA EVADIRSE

MAGRITTE

El museo Thyssen-Bornemisza de Madrid acoge, hasta el 30 de enero de 2022, la exposición "La máquina Magritte". Una muestra que reúne más de 90 pinturas del pintor surrealista belga, en su primera retrospectiva en España desde 1989.

"En un grupo los miembros comparten alguna característica; en un equipo, comparten un objetivo"

(del curso "Trabajo en Equipo", impartido por GDES Consultores)

The Gdes News

BOLETÍN INFORMATIVO DE GDES CONSULTORES



Ildefonso Sánchez del Río, 7 - 4º
33001 Oviedo
Tfno.: 616 99 79 00
info@gdesconsultores.com
www.gdesconsultores.com

DISEÑO: etéria

