

## El Empleo, el bien mas escaso

*Myrtha Casanova*  
*Fundadora*  
*Instituto Europeo para*  
*la Gestión de la Diversidad*

Ante el cambio de paradigma de esta era, es preciso identificar las causas que definen los nuevos comportamientos de los agentes en el escenario por una parte; y redefinir los factores que condicionan la evolución de estos comportamientos.

El empleo, que en la actualidad es piedra angular del debate político, social y económico en España, no es ni mucho menos un factor aislado en el escenario. Por el contrario, está condicionado por múltiples factores que precisan analizarse de forma contextual; y no lineal o aislada. Y a su vez está sujeto a cambios drásticos en el propio concepto del empleo/trabajo.

España es el país de la Unión Europea donde las personas duermen menos, están mas tiempo en el lugar de trabajo y son menos eficientes (productivos). La primera conclusión es que el tiempo en el lugar de trabajo – en el empleo – no determina ni la calidad ni la eficacia en la consecución de la actividad laboral.

En España prevalece medir a empleados/as por el tiempo de presencia en vez de en la contribución a los resultados a la organización para la cual se trabaja. Un estudio que el Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad realizó en el 2004, puso en evidencia las necesidades reales de la población laboral, o sea de las personas.

- El 88% de los empleados creen que trabajan mas horas de las que deben
- El 68% estima que trabajan bajo presión
- El 60% no tiene tiempo para terminar sus tareas
- El 71% se sienten utilizados por la empresa
- El 57% está “quemado”
- 43% de sus empleados/as esta dispuestos a ganar menos con tal de tener mas tiempo libre ( 78% hombres)
- 46% de los ejecutivos quieren reducir su tiempo de trabajo
- 77% hombres y 67% mujeres quieren hacer tele-trabajo
- 80% de los directivos quieren trabajar parte del tiempo desde casa

Estos resultados echan por tierra mitos que asombrosamente condicionan las decisiones empresariales y sociales tales como:

El derecho del trabajador – centra su reivindicación en la rigidez jornada laboral de 8 horas ( porque no de 4, 6 o 10?), de mas contratos indefinidos, mas sueldos, mas días libres. En España los empleados tienen un mes de vacaciones mas 14 fiestas nacionales o regionales. Un record difícil de igualar por cualquier nación desarrollada. Y no contempla flexibilidad de horarios para que la persona hoy pueda gestionar sus tiempos que es lo que en realidad quiere y los sindicatos no defienden.

La conciliación es cosa de la mujer – cuando tanto hombres como mujeres quieren organizar sus tiempos para dedicarlos a sus actividades laborales, familiares y personales para cubrir sus necesidades y preferencias.

La presencia en la empresa equivale a mas horas trabajadas – cuando en realidad la persona no puede mantener la concentración mas allá de cierto tiempo y su estancia en el lugar de trabajo representa, además de falta de eficacia, un coste extraordinario en infraestructura.

Una cultura de exigencia garantiza la eficacia y la productividad – cuando en realidad la persona es mucho mas productiva cuando trabaja en un entorno de pertenencia. Un entorno de reconocimiento a su aportación , de satisfacción y flexibilidad para poder atender a todos los aspectos de su vida.

Las empresas mas innovadoras del mundo, son también las mas rentables y las preferidas por los empleados. como Apple, Google, Gore, Xerox, Kellogg's, Ceredian, Microsoft, Orange, Unilever, Osfam, Ericsson, Royal Bank of Canada, Adidas, SAP... tienen establecidos horarios flexibles, trabajo compartidos, trabajo a distancia. Han redefinido el concepto del trabajo, para hacerlo una actividad participativa en la que empleados/as aportan su talento a los fines de la organización dentro de un entorno de alto grado de satisfacción. No hace falta relojes de control para cumplir con un horario rígido, ni que haya programas de conciliación diseñados por la empresa en vez de que respondan a las necesidades personales de sus personas. Lo que hace falta es flexibilidad de tiempos para que la dedicación a la empresa por parte de sus empleados/as sea de alta calidad y rendimiento. Y es así porque tienen sus necesidades familiares y personales cubiertas sin tener que recurrir a gastos extraordinarios. Esta política además reduce el absentismo, la rotación, las horas perdidas o desperdiciadas que representan un coste altísimo a las organizaciones que con demasiada frecuencia no se contabilizan.

Adaptar el sistema productivo a la imperiosa necesidad de contribuir a la sostenibilidad medioambiental, es mandatorio para la supervivencia del planeta. Este tema está llevando a gobiernos de todo el mundo a adquirir compromisos que exigen en cambio profundo de los sistemas de producción. Los países industrializados no pueden fabricar mas porque la población con poder adquisitivo no puede seguir consumiendo y endeudarse mas. La industria no puede seguir creando puestos de trabajo por la necesidad de crear empleo. El empleo, la actividad remunerada de las personas, hay que crearlo en las áreas de cultura, ocio, informática, servicios... actividades laborales que no contaminan y para las cuales la persona

necesita tener tiempo para “comprarlos”; en vez de seguir adquiriendo artículos bajo presión que la mayoría de las veces no necesita.

Si la población tiene más tiempo libre, se abren múltiples oportunidades de nuevas actividades emprendedoras y empresariales en el sector del ocio, las comunicaciones, la cultura, los servicios y la tecnología. Actividades productivas que no son contaminantes y que si contribuyen a mejorar la calidad de vida de la población de las áreas del mundo desarrolladas, cuyos tomadores de decisión, empresarios, emprendedores, organizaciones y agentes políticos y sociales tienen que hacer un profundo cambio de comportamiento para poder ser sostenibles hacia el futuro. Futuro que ya llegó. Ya no hay espacio para dilatar más los cambios estructurales necesarios para el desarrollo sostenible. Desde el 1972 se sabe que se ha superado el límite del crecimiento. A pesar de ello los tomadores de decisión de la economía industrial han introducido los cambios necesarios que se están tratando de imponer ahora en un esfuerzo desesperado, pero con poca convicción, por salvar el planeta.

Entre otros, estos cambios para crear mas empleo sin incidir en el deterioro del medioambiente global, se basan en :

Racionalizar los costes que “penalizan” la actividad empresarial... que es la verdadera creadora de empleo y riqueza para el país

Desburocratizar el sistema para facilitar y abaratar al máximo la creación de nuevas empresas, de actividad emprendedora y de autoempleo que representan la verdadera base de la socio/economía sostenible

Gestionar los tiempos de todos los agentes del entorno para alcanzar cotas de productividad y de satisfacción para las personas en su actividad laboral

Comunicaciones que faciliten la gestión profesional y personal y que respete la coincidencia de los horarios de las personas

Transportes que garanticen la movilidad y que evite el uso del coche propio, entre otras medidas

Administraciones que atiendan a ciudadanos mañana y tarde, lo que evitaría además el doble empleo que se practica y resta puestos de trabajo libres

Empresas que establezcan tiempos flexibles y tiempos compartidos, trabajo a distancia - que potencien la eficacia de sus empleados/as, respondan a sus prioridades y faciliten el balance de la vida laboral, personal y familiar

Fomentar políticas que dejen tiempo libre a la población para que pueda demandar servicios que abran nuevas oportunidades de negocio y de empleo

Entidades financieras que operen todo el día para estar disponibles a las horas que sus clientes pueden acudir; y además evitar el doble empleo que resta puestos de trabajo libres

Redimensionar la economía industrial a la necesidad real de demanda natural de la población y estabilizar la producción a nivel de eficacia en el consumo y en el uso de energía

Impulsar un mayor uso de la tecnología en el campo de la salud y la sociedad en general, lo que abre oportunidades para nuevos talentos y nuevos negocios

Crear un sistema educativo que enseñe a trabajar, que enseñe a depender de sí mismo para crearse la actividad económica que permita disponer de los ingresos necesarios para mantener la calidad de vida a la que se aspira sin tener que depender de que alguien de un puesto de trabajo

Fomentar una legislación que impulse el comportamiento que propicie las necesidades de las personas y sus organizaciones para crear empleo y crecimiento sostenible

No hay factor de cambio en el entorno que no requiera el simultáneo cambio de comportamiento de todos los agentes del entorno. El conocimiento de esta realidad contextual hace posible identificar las causas y efectos del impacto que genera la evolución constante de la humanidad y así ser agente de cambio para propiciar los cambios que anticipen las nuevas y diversas necesidades de las personas y sus instituciones. Desechando estrategias y políticas pasadas que solo crean obsolescencia, conflictos y crisis.