

## El miedo y la edad, inversamente proporcionales en cuestión de empleo

El temor a la pérdida de empleo aumenta cuanto más joven es la edad del trabajador, de tal manera que del 38 por ciento de españoles que ven peligrar su puesto de trabajo, un 45,8 por ciento es menor de 25 años. Las cifras comparadas con Europa no vienen sino a corroborar las dificultades a las que se enfrenta este colectivo, pues allende frontera es un 33 por ciento de jóvenes quienes muestran esta preocupación. Los datos generales no son mejores y, de hecho, el pesimismo europeo roza el 29 por ciento de los trabajadores, lo que supone 9 puntos por debajo de España.

Las tornas se cambian cuando se trata de analizar la confianza en la recolocación, pues a medida que avanzamos en el rango de edad más difícil se ve encontrar un empleo. En concreto, el 74 por ciento de los jóvenes españoles afirma que podría encontrar otro empleo en el plazo de seis meses, mientras que tan sólo el 22,4 por ciento de los mayores de 55 años estima que tendría esta oportunidad. Todos estos datos se recogen en el estudio Randstad Workmonitor, un indicador que adelanta las tendencias del mercado con el fin de facilitar la toma de decisiones en los departamentos de RR.HH. ([www.randstad.es](http://www.randstad.es))



Fuente: Randstad, 2010.

## Las capacidades de un DRH 10



- Conocimiento del negocio de la compañía y sus objetivos a corto, medio y largo plazo.
- Conocimiento de su plantilla, sus necesidades personales y profesionales, sus características y cómo evolucionan en el tiempo.
- Cultura de servicio, para ser capaces de proveer de herramientas y soluciones al resto de la organización para conseguir los objetivos.
- Capacidad para gestionar la complejidad y personalizar sus iniciativas.
- Conciliación, en la medida que el director de recursos humanos debe ser la bisagra de entendimiento en situaciones de conflicto.
- Capacidad de comunicación para transmitir valores, objetivos globales e imagen de compañía.
- Coherencia.
- Orientación a resultados.
- Apertura de mente y gestión de proyectos, con capacidad para involucrar a otros departamentos, enriquecer puntos de vista y garantizar la aplicación de las decisiones.
- Aprendizaje continuo.

Fuente: Meta4, 2010.

## Grandes Empresas Familiares 1 – Grandes Corporaciones Privadas 0



El modelo de empresa que mejor responde a los criterios de satisfacción del trabajador, emprendeduría, cercanía, y competitividad frente a la globalización es el de gran empresa familiar. Así lo considera un informe de Arist von Schlippe, del Witten Institut for Family Business y profesor visitante de ESADE.

Según von Schlippe, la gran empresa familiar es la que tiene un comportamiento más regular. Por ejemplo, las pequeñas empresas familiares están muy bien consideradas por el trabajador, que las ve cercanas, emprendedoras y satisfactorias para sus intereses pero, sin embargo, se hundan a la hora de ser competitivas en el mundo globalizado. Todo lo contrario

le sucede a las grandes corporaciones, que puntúan muy bajo en todos los criterios excepto en el de competitividad, donde se colocan en el primer lugar. Las grandes empresas familiares son las más regulares: están bien posicionadas en todos los ámbitos y, aunque no llegan nunca a ocupar la primera plaza, siempre están cerca de la cabeza. El estudio afirma que la imagen de las empresas familiares es "muy positiva", ya que tienden a representar mejor la categoría de sostenibilidad. Sin embargo, se las ve menos cercanas al ámbito competitividad. "La excepción —afirma el informe— son las grandes empresas familiares, a las que se ve capaces de sobrevivir en un entorno globalizado".

([www.esade.edu](http://www.esade.edu))

## La judicialización, el efecto más inmediato de la reforma laboral



*“El contenido del RD Ley sobre la Reforma del Mercado de Trabajo es técnicamente farragoso, lo que va a suponer una judicialización de los procedimientos para su interpretación. De hecho, en los despidos colectivos es importante el matiz de situación económica negativa “mínimamente razonable” que introduce la norma y que deja un extraordinario margen a los jueces”.* Esta es la principal reflexión realizada desde Sagardoy Abogados sobre el texto recién aprobado de reforma laboral.

Desde el despacho se habla de ella como de “reforma positiva, tardía e insuficiente” en los siguientes términos:

■ **Positiva**, en cuanto que toma partido con medidas tan significativas como el endurecimiento del encadenamiento de contratos temporales y de su indemnización; la agilización de los trámites en caso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo; la solución arbitral con carácter obligatorio en ciertos casos; la modificación de las condiciones de trabajo sin esperar a que finalice la vigencia del convenio; el aumento de los costes de extinción de los contratos temporales; el abaratamiento del despido colectivo improcedente; la legalidad de las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro y la supresión de las restricciones a las ETT.

■ **Tardía**, por un doble motivo: porque llega, al menos, con dos años de retraso y porque sus efectos también serán retardados, especialmente en lo que a la creación de empleo se refiere.

■ **Insuficiente**, porque deja de lado aspectos tan importantes como la desvinculación de los convenios colectivos, el tratamiento diferenciado de las grandes empresas frente a las pymes, la regulación efectiva del despido disciplinario, la concreción del fondo de capitalización y su financiación, una mayor reducción del coste de los despidos y una regulación más amplia del tiempo parcial, entre otros.

## NOMBRAMIENTOS

■ Coincidiendo con su 30<sup>a</sup> aniversario, **Sagardoy Abogados** ha procedido a nombrar a **Íñigo Sagardoy** nuevo presidente del despacho, en sucesión de su padre **Juan Antonio Sagardoy**. Asimismo, **Martín Godino** y **José Manuel Martín** pasan a dirigir el despacho como nuevos socios directores.



■ **Víctor Caro** ha sido nombrado Responsable de Calidad y Desarrollo de Personas de la **Sociedad de Fomento de la Industria del Turismo, Ocio y Tiempo Libre de Extremadura S.A.U. (TurExtremadura)**, sociedad perteneciente al Grupo de Empresas Públicas de la Junta de Extremadura (GPEX).



■ **Miguel Ángel Ferrer Amigo** ha asumido el cargo de Responsable de Recursos Humanos de la **Fundación Microfinanzas BBVA**. Ferrer, que ha desarrollado su carrera profesional en el Grupo BBVA, inició su trayectoria en la red de oficinas y desarrolló diversas funciones en la banca comercial, en las áreas de esquemas de gestión, desarrollo comercial, investigación de mercados, segmentación y marketing, y desde el año 2002 sus funciones han estado vinculadas a Recursos Humanos del Grupo BBVA.

## Ahora es el momento para hablar de RR.HH. desde la alta dirección



La reciente jornada “Recursos Humanos 2010: un reto para la alta dirección”, organizada por todos los medios de comunicación especializados en gestión de RR.HH. y celebrada en ESADE con el apoyo de Sosexo Soluciones de Motivación, ha constituido una ocasión única para escuchar la práctica

de esta función en boca de quienes han de ser sus principales impulsores: los máximos dirigentes de las empresas. “Estamos en el momento oportuno para hablar de recursos humanos” reconoció en voz alta Josep Santacreu, Consejero Delegado de DKV España. Y su homólogo en Siemens advirtió que “las herramientas actuales de gestión de personas tienen más de dos décadas”.

Jaime Bonache, profesor de ESADE, hizo las veces de moderador, introduciendo a los asistentes con una afirmación contundente: “Las innovaciones en RH que no tienen el apoyo de la alta dirección no terminan de funcionar”. El testigo fue recogido rápidamente por Santacreu, quien explicó que para ser competitivos es imprescindible tener un entorno de compromiso y que

el paso previo para lograrlo es trabajar un entorno de confianza, “sin el cual nadie se compromete”. Pero, ¿cómo se genera una empresa de confianza? Sus recetas no dejan lugar a dudas: escuchando, dando ejemplo, metiendo la esencia de la gestión de personas en los comités de dirección...

Francisco Belil apuntó a la línea de flojación de nuestra crisis estructural pues, como dijo, “algo no casa en España cuando estamos en la octava posición del ranking mundial del PIB y en el 20 de competitividad. Hemos de repensar nuestro sistema educativo y la formación que damos en nuestras empresas, porque la correlación entre productividad y formación queda patente cuando constatamos que en formación ocupamos la posición 26 de los primeros 51 países del mundo”.