

Gestión

Pymes
Emprendedores
Autónomos

Las empresas seducen sin fundamento para intentar encontrar un 'mirlo blanco'

Los responsables de Recursos Humanos captan personal haciendo promesas más que imposibles

Es la base del absentismo y de que los jóvenes no pasen más de dos años y medio en una compañía

Ángeles Caballero

MADRID. "Aún recuerdo cuando las empresas poníamos un anuncio con una oferta de empleo en los periódicos *El País* o *La Vanguardia* y nos llegaban cajas y cajas de currículos. Y también cuando apareció *Infojobs* y *Monster* y en cuanto te anunciabas enseguida te llegaban ¡300 correos!", contó ayer Mercedes Rodríguez con algo de nostalgia.

Porque las cosas han cambiado, y mucho. "Hoy, contó también, es casi un milagro que lleguen... ¿20? de esos currículos, por no hablar de que muy pocos, como mucho cinco, se acerquen a lo que andas buscando. "Suspiras de alivio si se presentan a la entrevista. Es que más que hacer selección, hacemos captación", aclaró.

Mercedes Rodríguez es consultora y, con ciertas reservas, admite que los departamentos de Recursos Humanos se ven empujados

a convencer a los candidatos a veces con promesas casi imposibles. "Necesitamos vendérselo", dijo. Y añadió que las dificultades a las que se enfrentan las compañías para contratar a perfiles jóvenes son claras, ya que la media de permanencia en la empresa, según los últimos estudios, es de dos años y medio.

El público al que se ayer se dirigió Mercedes en una sala de un hotel madrileño son técnicos y directores de RRHH, a los que citó, junto con Adecco Training, para explicarles las medidas que pueden y deber tomar para frenar la ola de absentismo laboral que invade España. Un país en el que en cuatro años se ha pasado de una tasa del 3 al 12 por ciento. "Para combatirlo, el papel del mando es fundamental. Si los responsables desempeñan el rol adecuado, pueden retener y estimular la permanencia de los empleados en la empresa", dijo.

¿Absentismo y escasez de talento son variables relacionadas? Aunque a simple vista suene raro, parece que sí. Porque si las empresas están seduciendo a los candidatos con

El buen líder reduce la rotación un 41 por ciento

Tanto depende el ambiente de una empresa de los que están al frente de ella, que ayer se presentó un informe que lo pone de manifiesto y, además, con cifras.

El estudio es sobre liderazgo empresarial, está impulsado por la consultora Grupo P&A y Caixanova, y establece una relación directa entre liderazgo y resultados empresariales. Revela, por ejemplo, que los que se definen como "líderes extraordinarios" -que representan apenas el 10 por ciento de los 350 directivos analizados- hacen aumentar las ventas hasta un 65 por ciento y pueden llegar a triplicar su rentabilidad.

Pero hay aspectos que van más allá de las meras finanzas de la empresa, aunque también están relacionados. Consiguen reducir los niveles de rotación en un 41 por ciento, compromete hasta un 225 por ciento más a su equipo y logran retener a sus clientes un 51 por ciento más que los ineficaces.

El ranking empresarial tiene un componente original. En la casilla dedicada a la compañía ganadora aparece lo siguiente: "Empresa del sector de las telecomunicaciones". "Han preferido mantener el anonimato para evitar que les fichen a sus directivos", dijo el presidente de P&A. Hagan sus apuestas.

promesas prácticamente imposibles, como en el *Flautista de Hamelin* ¿no estamos abocados a que aumente el absentismo cuando lleguen a su trabajo y comprueben lo poco que se parece a lo que tenían como expectativa? Mercedes Rodríguez asintió y en su gesto se percibió cierta resignación. Porque esa es la primera fase del *absentista profesional*, la de comparar de inmediato entre el *debería ser* y el *lo que es*.

Por eso habla del papel fundamental que deben desempeñar los líderes en las empresas al empleado. "Hay que ser prácticos y pensar que si ya no hay tanto *mirlo blanco* como antes, pero al menos hay un *mirlo gris* al que se ha contratado, por lo menos que lo cuide. No vale con soltarlo ahí y a ver qué pasa", dice. Evitar el absentismo es la clave, porque la rotación es otra cosa. "Si tenemos

un empleado que además de bajas injustificadas contagia el mal ambiente al resto de sus compañeros, mejor que se vaya", dijo.

Minutos antes acababa de explicar los rasgos que definen al absentista reincidente, mejor dicho, a la absentista. Mujer, entre 26 y 35 años, que trabaja en una empresa de entre 1.000 y 1.500 empleados y cuyo nivel de estudios es medio. Una de las asistentes preguntó si este perfil tan definido no esconde un problema real de nuestra sociedad, porque esa es la edad en la que muchas de ellas acaban de tener hijos, porque son ellas las que siguen cobrando menos que los hombres y las que, ante la dificultad de conciliar, acaban poniendo de excusa un problema propio para evitar que le achaquen absentismo por eso de ser madre.

Mercedes asintió y alguno de los asistentes murmuró algo, pero nadie propuso soluciones concretas. Sí hubo, sin embargo, cuatro recetas para evitar que las tasas sigan aumentando: hacer más interesante el trabajo, aumentar la participación y colaboración, la *palmadita* en la espalda y tratar a los empleados como personas con vida privada. ¿Pero no lo sabían?

