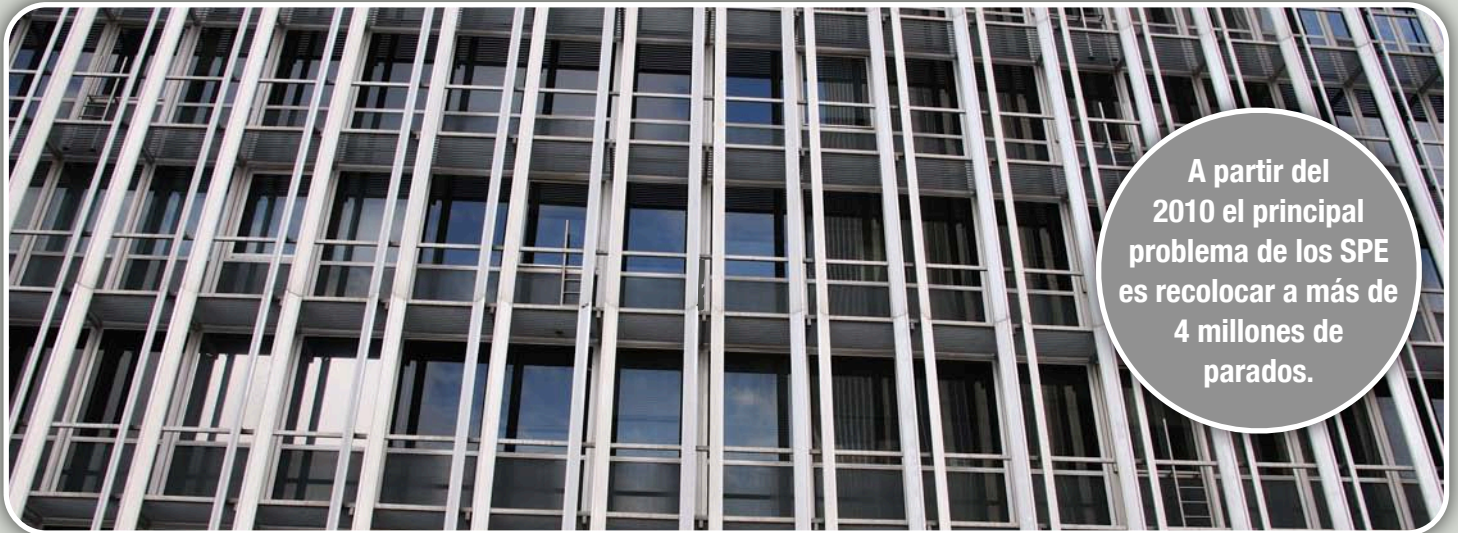


REFLEXIONES DEL MERCADO DE TRABAJO

*Opiniones constructivas
sobre los nuevos retos
del mercado de trabajo
para el siglo XXI.*



A partir del 2010 el principal problema de los SPE es recolocar a más de 4 millones de parados.

PARO FRICCIONAL: EN-CLAVE DE SOLUCIÓN

Contener el Gasto Público sin reducir el nivel de prestaciones sociales, es una de las consecuencias de la gestión eficiente del paro friccional, al mismo tiempo que una oportunidad irrepetible para liderar el cambio más importante de modernización del mercado de trabajo del siglo XXI.

El balance de esta crisis está siendo crítico, con más de 4 millones de parados, 97.000 empresas que han desaparecido y Expedientes de Regulación de Empleo todas las semanas. El escenario que se dibuja, es realmente dramático.

*Para salir de esta situación, es necesario adoptar medidas innovadoras, que permitan aprovechar las pocas oportunidades que llegan a nuestras empresas para comenzar la remontada. Para ello, hay que desarrollar nuevas recetas que logren acelerar la recuperación, al tiempo y esto es muy importante, **que contener el gasto público sin que el nivel de cobertura social se vea reducido.** Una de las claves para lograrlo, es mejorar la eficiencia de las Políticas Activas de Empleo. La intermediación laboral es una pieza clave para dotar de profesionales competitivos a las empresas, a medida que vayan generando empleo.*

Pero además, se precisa un cambio urgente y profundo. La aplicación de programas de formación e intermediación laboral, a pesar de haberse configurado con una intención clara de querer ser efectivo, los resultados en la gran mayoría de las CC.AA. demuestran que no se ha logrado. A nadie que maneje

datos reales, se le escapa que los instrumentos de los SPE y su orientación es obsoleta y poco efectiva para el nivel de efectividad que se espera en los próximos años en la aplicación de Políticas Activas de Empleo. Es por ello que proponemos que se piense que ya es hora de liderar un cambio, muy en serio.

Cómo propuesta personal y siempre en clave positiva, los presidentes/as de las CC.AA., sus consejeros/as de Trabajo, sus directores/as generales de los SPE, tienen una oportunidad irrepetible para fijarse en este problema y pasar a liderar el cambio. Pocas veces a un político en activo, se le presenta la oportunidad de liderar una transformación tan importante. Los que comiencen este proceso y eviten repetir los errores del pasado, serán quienes quedarán en la memoria de todos los demás. La responsabilidad sobre cuatro millones de votantes, son peso suficiente para considerarlo en clave electoral.

La modernización de los SPE, pasa por una estructuración más eficiente del Mercado de Trabajo, donde Empresas y Trabajadores puedan interactuar de forma rápida. Para lograrlo hay varias claves, una de ellas es la



mejora de la gestión del paro friccional para ello es preciso actualizar el "Chip" y dejar de gastar en servicios "para informar", para pasar a invertir en servicios "para resolver". En este artículo se realizarán algunas reflexiones claves, entorno a mi experiencia profesional, para mejorar la gestión del Paro



¿De dónde sale el 2% de la efectividad de los SPE?

Lo cierto es que a medida que este dato se hace más conocido, el interés que suscita comprobar su veracidad le hace cada vez más interesante. Tras consultar a varios expertos, ex directores generales de empleo, y catedráticos de estadística. El conocimiento real de este dato, es casi imposible para una CC.AA. Ya que para poderse establecer, es preciso cruzar los datos de los participantes en los programas de intermediación con las altas de la S.S. Por este motivo los datos que se barajan deben interpretarse siempre como estimaciones. Aún y así se puede hacer un cálculo aproximado según datos del INE y del Informe "La eficacia del SPE en España. Análisis de la Intermediación laboral a nivel Autonómico." de Joan Antoni Alujas Ruiz

Se conoce que el nivel de ofertas de empleo gestionadas en el 2005 por los SPE de toda España es de 2.088 de los cuales, también se sabe que el 94,4% de estos puestos de trabajo se lograron (1.971 puesto de trabajo logrados). Por otro lado también se conoce que el número de parados a finales del 2005 fue de 1.841.300 (INE). Si entorno a 1.500.000 eran parados de larga duración, y no se tienen en cuenta por su complejidad. La efectividad fue $1.971/341.300 = 0,58\%$ (media para España). En 2008, algunos medios de comunicación se hacen eco de una estimación realizada por la patronal de una Comunidad Autónoma dónde se estima en el 2%.

Repito, a pesar de la complejidad técnica para el cálculo de este indicador, lo cierto es que el 2% ha sido adoptado en el discurso de los SPE de muchas CC.AA.

Las cosas ya no son como antes, a nuevos tiempos nuevas soluciones.

Uno de los cambios de paradigma más importantes por los que se caracteriza esta crisis, es que por primera vez es pública y notoria la pérdida de confianza de los parados en las acciones de intermediación laboral de los SPE.

Esta situación se ve reforzada por un cambio en el status quo, que acentúa la baja percepción de valor de los servicios que se les ofrece, inducidos por:

1. Un cambio en la percepción de prioridades del parado:
 - Cuando encontrar empleo, era posible en unas 28 semanas, la posibilidad de disfrutar de unos meses de paro remunerado era valorado positivamente.
 - Ahora la situación es bien distinta. Entre el 2008 y el 2009, más de 97.000 empresas han desaparecido. Esta destrucción de puestos de trabajo, supone una reducción entorno al 30% en las nuevas ofertas de empleo, lo que traslada una mayor incertidumbre y temor a los parados. Siendo necesario entre 37 o más de 64 semanas para colocarse, según edades, sectores y cualificaciones profesionales. Ahora los desempleados valoran mucho más que se les ayude a encontrar empleo rápidamente, que unas ayudas económicas incapaces de garantizar el pago de las hipotecas durante los próximos 20 años.
2. Un mercado de Trabajo obsoleto y desequilibrado:
 - Obsoleto porque los mecanismos para que oferta y demanda se ajusten son: lentos, opacos e ineficientes.
 - Y se habla de que es desequilibrado, porque los SPE se centran fundamentalmente en el modelo de la Oferta de Empleo, ajustándose por los perfiles de los parados por CNAE, y CNO.
3. Un retraso evolutivo que mantiene y defiende modelos de servicios para orientación al empleo, que no son efectivos. Se necesitan nuevos enfoques, orientados a la praxis y el éxito. Pasar a sustituir la palabra **Orientación** para el empleo, por **Acción** para el Empleo.

	Parados	Presupuesto 2009. Inter. Laboral.(€)	Cte./parado colocado (€)
ANDALUCIA	1.053.575	329.209.174	15.623
ARAGON	86.848	38.034.592	21.897
DE)	73.002	52.654.135	36.063
BALEARS (ILLES)	82.275	24.148.990	14.676
CANARIAS	250.865	85.454.239	17.032
CANTABRIA	39.667	22.620.370	28.513
CASTILLA-LA MANCHA	182.207	75.901.697	20.828
CASTILLA Y LEON	176.000	93.443.669	26.546
CATALUÑA	548.702	220.360.387	20.080
COM. VALENCIANA	471.267	142.920.213	15.163
EXTREMADURA	134.090	54.558.391	20.344
GALICIA	214.551	129.640.768	30.212
MADRID (COM. DE)	450.245	184.357.323	20.473
MURCIA (REGION DE)	120.230	40.347.372	16.779
NAVARRA (COM. FORAL DE)	39.247	14.221.951	18.119
PAIS VASCO	127.764	n/d	n/d
RIOJA (LA)	20.884	8.891.589	21.288
CEUTA	9.535	n/d	n/d
MELILLA	9.432	n/d	n/d
TOTAL NACIONAL	4.090.386		

Dato: SPEE

Dato:La Vanguardia 8.11.09

Nota: Se realiza en base a una efectividad del 2% (este dato es considerado como media, por lo que algunas CC.AA. como Galicia con una tasa del 4% puede ver su dato alterado.)

¿Qué es el Paro?

Técnicamente podríamos decir que es un desajuste del mercado de trabajo. Se genera cuando hay más personas dispuestas a trabajar, que puestos de trabajo. Esta circunstancia pueden producirse por diversos escenarios: una caída del número de empresas (destrucción de empleo); por reconversiones sectoriales (reconversión de Capital Humano); problemas de liquidez (financiación), problemas de competitividad, deslocalización (liderazgo estratégico), etc., o por la combinación de varias. En todos ellos el tipo de parado es diferente si los evaluamos por su nivel de competencias profesionales.

Bajo esta definición, y atendiendo a sus causas podemos encontrar diferentes tipos de paro, entre los que destacamos.

No es una cuestión de abrir un debate entre Políticas Pasivas vs. Activas, sino de la necesidad urgente de hacer bien ambas.

Entendemos que el debate entre partidarios y detractores de Políticas Activas de Empleo vs. Políticas Pasivas de Empleo, es un error. Ambas son necesarias.

Sí bien, en el caso de que haya debate se debería centrar en entender por qué las Políticas Pasivas son gestionadas eficientemente en un 99,9%, y las Políticas Activas solo en un 2%. Es por ello, que se debe centrar la atención en mejorar sobretodo, la Intermediación laboral.

En este artículo se va a plantear una serie de reflexiones sobre el paro, y la relación directa entre el tiempo sin trabajar, y la pérdida progresiva de competencias profesionales. Identificando esta nueva

variable como

un factor de ineficiencia que incrementa el coste social de las políticas de empleo. Cómo

punto de partida y con la intención de invitar al lector a participar más activamente en este análisis, se pasa a definir algunos conceptos básicos.

“Si buscas resultados distintos. No hagas siempre lo mismo.”

Albert Einstein

Paro Friccional

Frictional unemployment. Se define como el tiempo de inactividad que presenta un profesional al pasar de un empleo a otro. Ya sea por despido o por salida voluntaria. Esta modalidad de paro siempre ha existido y es normal en todo mercado de trabajo. Si bien es a finales del siglo XX cuando se le comienza a dar cierta importancia sin mucho éxito. La tasa media de paro friccional 2T'08 para España, estaba calculada en 37,91%, muy por encima del 2% que era intuido. En este trabajo, asociamos el concepto de Parado Friccional al trabajador que aún dispone de competencias profesionales para reintegrarse en el mercado laboral.

Paro Estacionario

Seasonal unemployment. Paro que se produce en determinadas épocas del año en actividades de temporada. Tradicionalmente en los 70s, 80s y 90s fueron determinadas actividades del campo, como la vendimia. En la actualidad el sector turístico y servicios, en las fechas vacacionales son las nuevas referencias. Su peso en la tasa de paro registrado no suele ser muy significativo, se sitúa para España entorno al 2,5%.

Paro Estructural

PARO ESTRUCTURAL: Structural unemployment. Paro que se produce como consecuencia de determinados desajustes estructurales en la economía, o cambios de modelos económicos en un país.

La reconversión de la Minería, la reconversión de los Astilleros, la del sector Textil o Industrial, generaron una gran cantidad de trabajadores que se quedaron sin un puesto de trabajo, y que tenían que aprender nuevos oficios para volverse a integrar en el mercado.

También se da el caso de cambios en el estado de la técnica (tecnología y procedimientos) que por no adaptarse a tiempo la empresa o por resistencia personal al cambio del trabajador. Estos se ven en una situación real de riesgo si fueran al paro o quisieran cambiar de empresa. Sus competencias profesionales están por debajo del nivel que el mercado demanda. En algún momento de la historia también se le ha conocido como Paro Tecnológico.

Paro Friccional

Frictional unemployment. Se define como el tiempo de inactividad que presenta un profesional al pasar de un empleo a otro. Ya sea por despido o por salida voluntaria. Esta modalidad de paro siempre ha existido y es normal en todo mercado de trabajo. Si bien es a finales del siglo XX cuando se le comienza a dar cierta importancia sin mucho éxito. La tasa media de paro friccional 2T'08 para España, estaba calculada en 37,91%, muy por encima del 2% que era intuido. En este trabajo, asociamos el concepto de Parado Friccional al trabajador que aún dispone de competencias profesionales para reintegrarse en el mercado laboral.

Fuente: Diccionario de Economía Ramón Areces y Gran Enciclopedia de Economía.

Enfoque dinámico del Paro: una nueva forma de entenderlo.

Podemos afirmar, que el paro es el síntoma de los desajustes de un mercado de trabajo incapaz de mantener el ritmo que imponen un mundo en continua evolución. Y como todo síntoma, presenta un cuadro de complicaciones que sin un tratamiento acertado condena a una parte de la población, a un proceso doloroso y no siempre con final feliz.

Este proceso, suele comenzar con el paro friccional y finaliza con el Paro Permanente de "larga duración." En esta evolución, hay que fijar la atención en la pérdida de competencias profesionales del parado.

Ésta pasa por diferentes fases, a medida que el desempleado acumula semanas o meses sin trabajar. Las competencias profesionales son la clave para que un profesional sepa desarrollar eficientemente su trabajo y mantener su nivel salarial. Cuanto mayor es su pérdida, proporcionalmente también será mayor el esfuerzo para encontrar empleo, para mantener sus expectativas salariales, y para consolidar el nuevo trabajo.

Como ya se ha comentado, en el paro friccional están todos aquellos que habiendo perdido o abandonado su puesto de trabajo, buscan uno nuevo. Aunque esta definición pueda hacernos pensar que en este grupo tenemos a todos los parados., lo cierto es que no es así. Únicamente están aquellos que realmente son capaces de realizar un trabajo de forma competitiva y quieren hacerlo. Esta restricción hace entender que no son todos los que están, y no están todos los que son.

Por desgracia, localizar en el mercado de trabajo "todas" las ofertas de empleo, para un perfil determinado en una provincia, es actualmente complicado. El caos existente de información y recursos, junto a una inexperiencia de los candidatos, hace de esta tarea un trabajo extremadamente difícil.

En este tipo de escenarios de búsqueda de empleo, prevalece más el estar en el momento oportuno en el lugar justo para encontrar empleo, que ser un profesional

competitivo. Esta situación contribuye a lanzar mensajes erróneos al mercado, que ejerce un efecto multiplicador de su ineficiencia.

Por todo ello, al final se termina por buscar y aceptar un trabajo que normalmente no se ajusta a nuestra experiencia profesional. Se centran más en la facilidad de conseguirlo, inclusive aunque suponga renunciar a los conocimientos adquiridos en nuestra formación y experiencia laboral. Esto genera intrusismo profesional, pérdida de capital humano, y es una desinversión pública de formación. Encontrando desmotivación y una baja cualificación profesional, que se ve fielmente reflejada en los salarios de los llamados "mileuristas".

En España por ejemplo: los trabajos de Administrativos, Secretarías o Comerciales han sido tradicionales salidas profesionales "comodín", que han contribuido a crear una imagen poco profesional de estas actividades. Realidad muy distinta, de las que tienen estas profesiones en otros países o culturas.

El no gestionar eficientemente el paro friccional, multiplica el riesgo de pérdida de competencias profesionales de nuestros trabajadores, y esto se traduce en: un mayor coste de las Políticas Activas y Pasivas de Empleo y una brecha abierta de pérdida de Competitividad de nuestra Economía.

El Paro Friccional permite recolocar rápidamente a los parados

El Paro Estructural requiere de procesos de Formación y Reciclaje.

El Paro de Larga Duración, requiere de un apoyo humano y psicológico para rescatar a los profesionales.

El cambio de modelo, es ya una realidad.

Los modelos de búsqueda de empleo basados en los CNAE han demostrado que no han sido útiles. Actualmente se imponen los métodos orientados al análisis por competencias.

Si bien, aunque estos están comenzando a ser rápidamente implementados en los SPE, se observa que se repite un mismo error. Un enfoque teórico, dónde la palabra clave es ORIENTACIÓN.



Malesuada eleifend, tortor moles

Las dos claves para aportar soluciones, en minimizar los efectos nocivos del paro friccional son:

A) El Tiempo: Cómo ya se ha comentado, el paro friccional no es ni bueno ni malo, es inherente a las propias fases de la evolución del ciclo de trabajo de un profesional. Las complicaciones llegan cuando se quiere trabajar, y el proceso para encontrar empleo es demasiado largo (oferta y demanda no casan). En un contexto normal se sitúa en torno a 28 semanas. Ahora con una situación del mercado de trabajo muy desfavorable, es complicado encontrar empleo antes de 37 semanas. Es aquí cuando el paro friccional supone una amenaza puesto que demasiado tiempo sin trabajar genera una pérdida de competencias profesionales. Desde mi experiencia personal, la consultora VKMC ha logrado reducir los tiempos medios de recolocación en 2008 a 7,89 día (el equivalente a 2 semanas). Con unos ratios de efectividad entre el 60% al 89%. Con ello se recalca que las posibilidades de mejora en la gestión de estos procesos es real y está contrastada por más de uno de los SPE. (he evitado citar casos concretos y me he centrado en el papel didáctico)

B) Eficiencia en los procesos de reasignación: Es importante asignar

prioridades. Quizás lo primero es que los abogados trabajen de abogados, y después que cada abogado trabaje dentro de las áreas en las que ha desarrollado mejores competencias profesionales (civil, mercantil, administrativo, laboral, etc.) y así con cada uno de los profesionales que busquen empleo: administrativos de administrativos, informáticos de informáticos y los jardineros de jardineros, etc. A pesar de que esto es como debería ser, lo cierto es que casi nunca es así. Existe un miedo tremendo a no encontrar trabajo y esto junto a las ganas de ganar dinero y salir rápidamente de esta situación, o poder hacer frente a las responsabilidades de una familia, hace que muchas veces se acepten trabajos para los que no se están cualificados, o están por debajo de nuestras cualificaciones y/o competencias. Esta falta de idoneidad de muchos candidatos a la hora de mandar CV, muestra claramente que la creencia de que la suerte está detrás del empleo. Mientras que los candidatos piensan que las balas (CV) con las que disparan a todas las ofertas de empleo son gratuitas, son las empresas y los departamentos de RR.HH. quienes pagarán la factura de tener 450 candidatos para un puesto, de los cuales menos del 1% se ajusta al perfil. De igual manera que en el punto anterior, la eficiencia en los procesos de "matching" también es posible mejorarlos significativamente. Basándonos en nuestra experiencia el 63% de los candidatos que

colocamos, han tenido más de 2 propuestas de empleo. Escogiendo ellos, la que mejor se ajustaba a sus preferencias y necesidades.

Otro elemento que se debe tener en cuenta, es la falta de orientación de la Administración a procesos de búsqueda efectiva de empleo. Tradicionalmente los SPE han estado orientados vocacionalmente a las políticas pasivas. Esta orientación se refleja en procesos de control, supervisión de gasto y seguimiento estadístico y burocrático. Y una orientación del cuerpo de funcionarios más dirigida desde el punto de vista humano (asesoran, orientan, recomiendan, e informan), que técnico en procesos eficientes de búsqueda de empleo. Para entender algunas de estas claves es necesario entender el cambio, que si bien se realiza sin prisa pero sin pausa, está experimentando las AA.PP. El perfil medio del funcionario se caracteriza por no ser técnico y una falta de experiencia laboral en el sector privado. Esto también se refleja en la inexistencia de quienes buscan empleo.

Cuando un parado, mantiene una inactividad profesional en periodos de tiempo superiores a 3 meses, genera una pérdida severa de habilidades, rutinas, hábitos, y relaciones profesionales. Todo ello hace que poco a poco comienzan a mermar sus competencias profesionales.

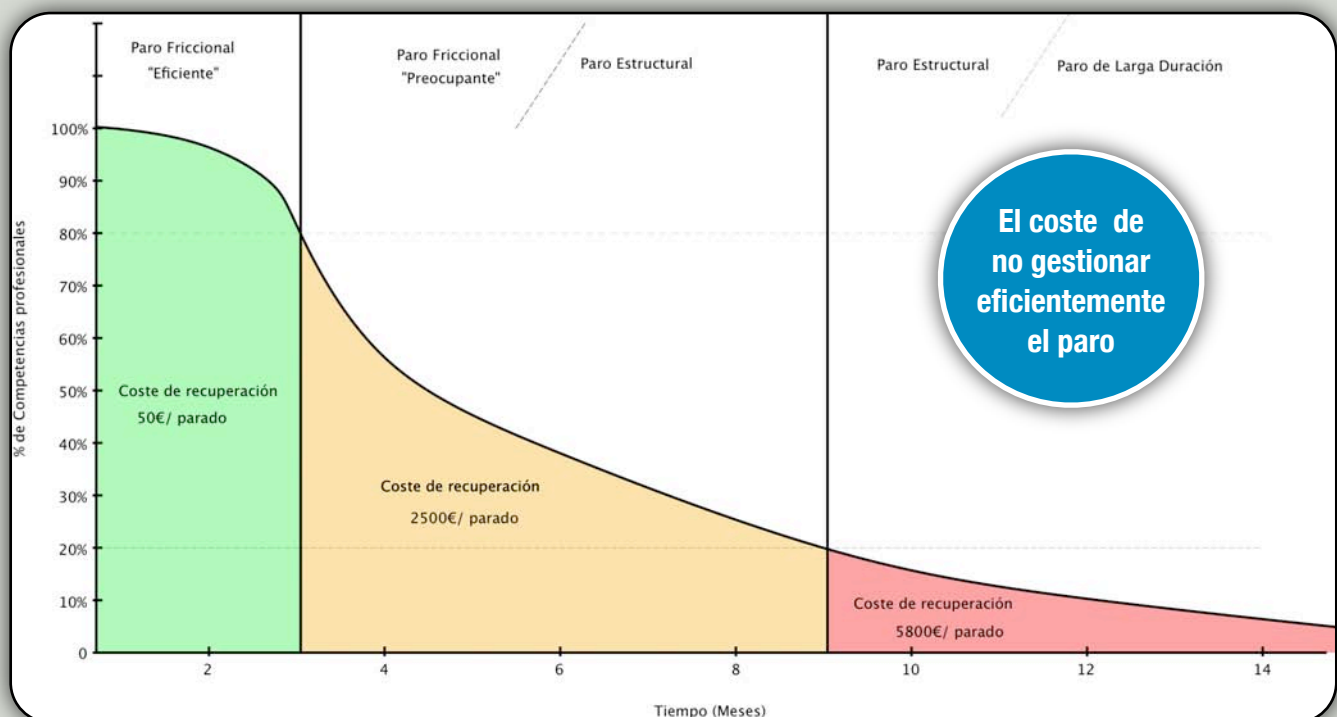


Gráfico 1: Dinámica del proceso del Paro, con el coste de integración de un parado al mercado laboral. Fuente: elaboración propia.

Asociado a esta pérdida de Capital Humano, se puede establecer el coste (ver Gráfico 1) que genera la recuperación de las competencias profesionales del candidato.

Aunque este dato es referencial, y puede aceptar muchas matizaciones según métodos y políticas aplicables, lo que sí queda claro es que cuanto más tiempo se tarde en atender a

los parados, mayor es el perjuicio que se le genera y mayor también su coste social.

	Parados	Coste x Políticas Activas de Empleo	Coste x Políticas Pasivas de Empleo
Parados de Larga Duración (14 meses)	1.500.000	8.700.000.000€	21.000.000.000€
Paro Estructural (8 meses)	1.300.000	3.250.000.000€	10.400.000.000€
Paro Estacionario (6 meses)	80.000	38.400.000€	
Paro Friccional (3 meses)	1.120.000	56.000.000€	3.360.000.000€

Estimación del Coste de Reinserción, por recuperación de competencias. (Fuente: elaboración propia, partiendo de datos del INE y Ministerio de Trabajo)

Malesuada elefend, tortor moles

Parados de larga duración, 1,5 millones, esta es la cifra que los que los sindicatos reconocen. Si se tuvieran que aplicar programas de rescate a este tipo de parados habría una efectividad que difícilmente superaría el 50%. Hay que tener en cuenta que algunos de ellos llevan muchos meses en esta situación, con un gran desgaste psíquico y físico, en otros casos además hay que añadir una edad próxima a la jubilación, lo cual ejerce un efecto desmotivador que aumenta la resistencias a su integración laboral. En todos ellos, existe una pérdida severa de competencias profesionales, que limita enormemente su posible reconversión profesional.

Al hablar de los parados friccionales, estaríamos hablando entorno a 1,12 millones de parados. Son posiblemente los parados más cualificados de toda la historia y tienen problemas reales para detectar las ofertas de empleo dónde pueden aportar más valor. El no hacer nada con ellos durante los tres primeros meses, supone incrementar las inversiones para su intermediación laboral entorno a 50 veces su valor inicial al que hay que añadir los gastos en subsidios por desempleo (Políticas Pasivas de Empleo).

Por ello, aplicar estrategias quirúrgicamente precisas en el paro friccional, como en aquellos casos del Estacionario y Estructural, son una necesidad que no puede dilatarse más tiempo.

El Paro Friccional y el tópicos de los contratos temporales.

Cuando hablamos de paro friccional debemos tener presente que elementos son los que le condicionan. En el estudio

“Evolución de cómo buscar trabajo en el siglo XXI” que realizamos en el 2008, analizábamos que la tasa media en el 2T '08 era del 37,91%. (Acceso al Informe: www.vkmc.es/informe09/inf09.html)

Siniestralidad	11,67%
Enfermedad	46,74%
Defunciones	8,46%
Jubilaciones	14,46%
Maternidad	2,92%
Des/Creación Empleo	15,75%
TEMPORAL	61,33%
INDEFINIDO	38,67%

Fuente: Informe Paro Friccional 2T de 2008 de VKMC, SL.

Este dato venía de un estudio de los principales indicadores para analizar su evolución:

a. Siniestralidad laboral: accidentes laborales que tienen más de 4 meses apartado del puesto de trabajo.

b. Enfermedades: Enfermedades de todo tipo que han ocasionado baja en la Seguridad Social, superior o igual a 4 meses.

c. Defunciones: Personas entre 16 y 64 años que han fallecido. Este dato se ha corregido aplicando un coeficiente corrector proporcional al nº de población activa.

d. Jubilaciones/ pre-jubilaciones:

profesionales entre 60 y 64 años que se jubilan.

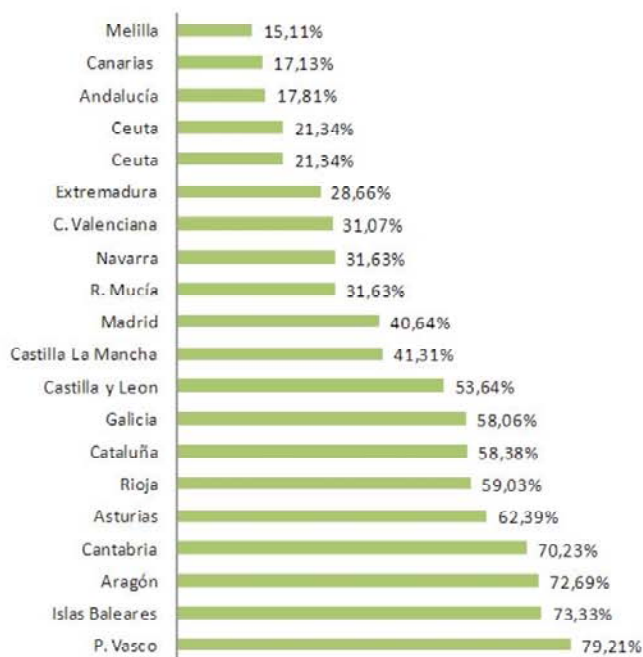
e. Maternidad: Bajas por maternidad.

f. Creación/Destrucción de empleo: balance neto de puesto que se crean o se destruyen.

Teniendo en cuenta estos datos e indicadores podríamos decir que una parte de ellos son claramente trabajo temporal, con un peso del 61,33% y la otra parte sería discutible pero que en principio podríamos considerarlo como trabajo indefinido por un volumen de 38,67%.

A todas luces, queda claro que el trabajo temporal por sí mismo, es necesario para el mercado de trabajo. Además resultaría injusto y sería ilegal privar del derecho de

Distribución Paro friccional 2T'08



Fuente: VKMC, SL

reincorporación de quienes están de baja por diversos motivos. Es por ello que se debiera abrir un debate sin prejuicios, sobre este tema.

Entendemos que el verdadero problema del trabajo temporal, no es su condición de temporal en sí mismo, sino que esté enfocado a profesionales con

perfiles de competencias profesionales bajos, poco cualificados y pocos competitivos/productivos. Además para una mayoría, no profesional del empleo temporal, son los más jóvenes quienes sufren principalmente esta situación. Quizás estas condiciones tan precarias son las que le

condenan a la marginalidad

Análisis en profundidad del Paro Friccional:

Cuando analizamos las variables que determinan el indicador del paro friccional, podemos observar que

Mucho tiempo sin trabajar genera problemas de integración



indicadores como las Defunciones o la Siniestralidad, cuando son altos, dejan entrever problemas serios de Prevención de Riesgos Laborales. Pero el indicador más importante en términos absolutos, es la tasa de creación y destrucción de empleo.

En un análisis de la evolución del paro friccional por CC.AA. podemos observar que su comportamiento es bien distinto. Hay comunidades con tasas de paro friccional superiores al 70%, y otras inferiores al 20%. En principio, la interpretación de este dato muestra que cuanto más alta sea esta tasa, más cerca se está del pleno empleo encubierto. Por otra parte, una tasa baja del paro friccional, muestra una tasa alta de destrucción de empleo, lo que posiblemente se traduzca en un mayor esfuerzo y coste en la recuperación de la crisis. Quizás para poder encontrar explicaciones a esta disparidad tan

significativa de los resultados es preciso considerar la interacción de varias variables que ejercen de barreras para su normalización.

Los factores demográficos, la tipología del perfil medio de la empresa española y el Capital Humano, son algunas de las claves que hemos definido como ejes fundamentales para descifrar el por qué de estas diferencias tan significativas entre CC.AA.

Datos de Demografía:

Sobre una muestra de 11 ciudades, y haciéndola extensible a la mayoría de las provincias españolas, uno de los primeros datos que llama la atención es ver cómo la gran mayoría de los municipios tienen un tamaño inferior a los 500.000 habitantes (Solo

hay 6 capitales de provincia en España que lo superan). Pero quizás lo más llamativo es ver la gran concentración de población en municipios de menos de 10.000 habitantes, que se caracterizan por una actividad empresarial con un perfil medio de empresa obsoleta y poco competitiva, orientada a mercados locales con un origen familiar y un gran desgaste de recursos productivos.

La relación directa que hay entre el tamaño de los municipios, y la actividad empresarial está fuera de toda duda, pero hay un factor que puede hacer que esta variable pueda atenuarse e incluso cambiar su tendencia. Las Redes de comunicaciones carreteras y ferrocarriles, son en general el principal transporte de los trabajadores condicionados por la distancia/coste Km. y tiempo.

TABLA DE DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN, POR TAMAÑO DE LOS MUNICIPIOS DE PROVINCIA.

	>500.000 Habitantes	Entre 500.000 y 100.000 Habitantes	Entre 100.000 y 50.000 Habitantes	Entre 50.000 y 10.000 Habitantes	Entre 10.000 y 5.000 Habitantes	< 5.000 Habitantes
Sevilla	37,31%	6,42%	6,32%	34,02%	10,30%	5,63%
Tpledo	0%	0%	25,15%	18,19%	13,69%	42,97%
Pontevedra	0%	31,02%	8,47%	41,93%	10,16%	8,43%
Cáceres	0%	0%	23,35%	19,47%	12,60%	45,58%
Madrid	52,01%	19,76%	10,53%	11,16%	3,90%	2,64%
Barcelona	29,89%	20,61%	14,98%	23,47%	6,41%	4,69%
Valencia	32,74%	0%	11,19%	38,13%	8,10%	10,84%
Murcia	0%	44,94%	10,75%	39,08%	3,93%	1,29%
Girona	0%	0%	12,91%	48,72%	12,35%	26,02%
Palma de Mallorca	0%	36,96%	4,76%	42,03%	10,72%	5,55%
Sta. Cruz de Tenerife	0%	31,02%	8,47%	41,93%	10,16%	8,43%

Fuente: datos del INE Censo 2009.

Se puede definir la capacidad de trabajadores y demandantes de empleo para lograr su movilidad en zonas de: periferia a las grandes urbes; complejos empresariales; polígonos; parques empresariales o cinturones industriales. Pero no solo para los trabajadores sino también para los desempleados que buscan nuevas oportunidades de empleo.

Las empresas ubicadas en municipios con buenas infraestructuras de comunicación y transporte público, tienen más oportunidades de ampliar sus negocios, de ampliar su cobertura a clientes y por consiguiente de mejorar las oportunidades de crecimiento y de generación de empleo.

El Tipo de Empresa en España.

Según los datos de las empresas inscritas en la Seguridad Social, el perfil dominante de la empresa española es Micropyme y Pequeña Empresa.

Este tipo de empresas tiene características muy peculiares que ponen en evidencia su fragilidad y la gran repercusión que tiene sobre el paro en poblaciones con pocas oportunidades de empleo. Normalmente suelen ser empresas de carácter familiar, surgen como fruto de un fundador técnico experto en un oficio o profesión, que pasa de trabajar por cuenta ajena a establecer su propio negocio.

Número de Empresas dadas de alta en la S.S. (Ago.'09)

Empresas de menos de 6 atrabajadores	998.880
Empresas entre 6 a 49 trabajadores.	274.884
Empresas entre 50 a 249 trabajadores.	24.368
Empresas de más de 249 trabajadores.	4.536

Total: 1.302.668

Fuente: Ministerio de Trabajo (resumen últimos datos agosto 2009)

La evolución de estos negocios está muy ligada a su actividad y a su ubicación. Generalmente suelen ser empresas que tienen como principal objetivo la subsistencia de la familia y su prosperidad, pero sin pretensiones evidentes de crecer y diversificarse. Se centran fundamentalmente en mercados locales y nacionales su proyección internacional es escasa y no cuentan con técnicos cualificados que puedan planificar estrategias de crecimiento y expansión.

La realidad de estas empresas es, que están formadas por técnicos, no por empresarios. Esto supone que muchas veces, la sucesión generacional sea muy complicada.

Las micropymes y pequeñas empresas, son las principales víctimas de esta crisis. Detrás de ellas hay muchos profesionales que cuentan con perfiles competenciales limitados o muy obsoletos. Una gran parte de estos profesionales no pasarían por el paro friccional, sino pasarían a ser parados estructurales, muchas veces como consecuencia de trabajar con herramientas antiguas, con procesos muy artesanales o manuales y una visión muy local del mercado.

Se ha demostrado que las ayudas orientadas a una modernización de los negocios no son útiles, como fin en sí mismo, sino como medio para alcanzar nuevos retos empresariales. Por ello la necesidad de recalcar la importancia de formar más perfiles directivos y gerenciales que sean capaces de gestionarlas profesionalmente.

Los datos de destrucción de empresas de agosto de 2009, son demoledores, más de 94.000 empresas de menos de 49 trabajadores han desaparecido. Muchas de ellas han puesto en el paro a profesionales que deben pasar por complejos procesos de reorientación personal y profesional. Más del 65% de estas empresas están ubicadas en municipios con menos de 50.000 habitantes, lo cual genera un efecto domino en sostenibilidad de la demanda efectiva local, que arrastra poco a poco a otras empresas a medida que los recursos propios se terminan por consumir.

Capital Humano:

Otro de los factores que determina la diferenciación de la tasa de paro friccional entre Comunidades Autónomas es el desarrollo del Capital Humano.

Destrucción de Empresas 2T'09

Empresas de menos de 6 atrabajadores	57.078
Empresas entre 6 a 49 trabajadores.	37.481
Empresas entre 50 a 249 trabajadores.	2.741
Empresas de más de 249 trabajadores.	245

Total: 97.545

Fuente: Ministerio de Trabajo (resumen últimos datos agosto 2009)

Cuando hablemos de Capital Humano debemos plantear escenarios diferentes, según cual sea el horizonte temporal dónde nos queremos fijar.

A largo plazo (10 o más años): En lo referente a la educación de primaria y

secundaria hay que prestar una atención especial, para mejorar su nivel. En el informe PISA de 2006, los estudiantes españoles están por debajo de la media europea, en un informe reciente sobre convergencia de objetivos educativos de la UE, las notas que hemos sacado son claramente deficientes. Es preciso crear una ley de educación que afronte sin miedo las principales barreras que nos alejan de los puestos de cabeza. En este sentido también conviene tener en cuenta, que la orientación de nuestros jóvenes se

politice menos y se aproxime a las recomendaciones del grupo de expertos de la UNESCO, que en el informe Delors definen las líneas básicas para lo que ha de ser la educación para el siglo XXI, centrada fundamentalmente en: Aprender a Aprender, Aprender a Hacer, Aprender a Ser, y Aprender a Convivir.

A Medio Plazo (menos de 10 años): Se necesita dotar de más eficiencia y coherencia a los programas de formación. En este sentido fomentar los Planes de Desarrollo Profesional, como un instrumento no solo para los profesionales con empleo, sino también para los parados, pero cambiando la conceptualización de los mismos. La formación no puede continuar siendo un montón de eslabones sueltos que no logren encajar formando una cadena que permita al profesional llegar con mayor seguridad más lejos en su carrera profesional. Actualmente se ha logrado desarrollar una fuerza laboral de técnicos, que han logrado dar el salto a constituir su propia empresa, ahora llega el momento de centrar la atención en que esos técnicos logren ser buenos empresarios, capaces de hacer crecer sus negocios y dotarlos de mayor estabilidad. Las Pymes españolas deben afrontar el reto de pasar de la Sociedad Familiar o a una Sociedad Anónima. El desarrollo de este Capital Humano será determinante para reducir en el futuro el paro friccional, y dotar de mayor estabilidad laboral a los trabajadores.

Más del 97% PYMES tienen menos de 49 empleados

Actualmente estamos ofreciendo nuestros servicios de Consultoría y Asesoría Estratégica, para la adaptación a los nuevos retos que afrontar cara al siglo XXI.

Cómo ya ha quedado manifiestamente claro, en los próximos meses y años habrá que afrontar nuevos retos que sin duda requiere de la toma de decisiones importantes dónde no cabe espacio para más errores. La mayor sensibilidad social y política centra en este área una gran parte de la atención.

La llegada de Internet, aporta un nivel nuevo de oportunidades para la modernización de servicios, y al mismo tiempo una transparencia en la Gestión Pública que permite a la sociedad evaluarlo rápidamente. Siendo cada vez más importante realizar planteamientos estratégicos a medio y largo plazo, que permitan la consecución de los objetivos planificados.

En los últimos meses hemos publicados, numerosos informes y artículos orientados a analizar estos nuevos retos. Las nuevas tendencias del mercado, hacen de este un sector que en los próximos meses sufrirá importantes cambios. Nuestra experiencia en proyectos con AA.PP. Ha demostrado nuestra capacidad para lograr unos excelentes resultados. Somos expertos en Knowledge Management, y disponemos de experiencia de éxito que es nuestro mejor aval en los servicios que ofrecemos.

Como empresa nuestra orientación es ayudar a las AA.PP. Y organizaciones empresariales, a tomar las mejores decisiones, en los escenarios más complicados.

Valencia Knowledge Management Consulting, SL

Avda. General Perón 10, 28020 Madrid [España]

Tel. +34 91 8285158

W <http://www.vkmc.es>

@ oficina@vkmc.es

B <http://www.vkmc.es//blogg/>



Alberto García-Lluis Valencia

Director General, VKMC,SL
Economista por la UCM
Profesor del Master ePYME de la Universidad de Salamanca.
Profesor del Master Comercio Exterior, Universidad de Santiago de Compostela.

Durante los últimos 4 años se ha orientado a la Consultoría Estratégica para las Administraciones Públicas centrandose en los Servicios Públicos de Empleo.

El 2006, realizó su primer proyecto con el Servicio Regional de Empleo de Madrid. Lo resultados obtenidos sorprendieron a los propios técnicos de la Consejería, pasando a recomendar el proyecto al Servei de 'Ocupació de Catalunya en 2008. Dónde también se lograron unos resultados extraordinarios.

Su Actividad se centra en el análisis y definición estratégica para la mejora de las Políticas Activas de Empleo y fundamentalmente en la modernización del Mercado de Trabajo en España.

Actualmente es fundador de la Consultora Valencia Knowledge Management Consulting S.L. Orientada a la modernización de procesos estratégicos en el sector Público y Privado.

A lo largo de su experiencia profesional ha pasado por sectores como la Banca (Caja Madrid), Telecomunicaciones (EDS), Televisión (Iberchannel MM) Medios de Pago (Argitam, SL) y Consultoría Estratégica en CRM, LRM y otras soluciones de negocio.

