





Dos personajes de ficción para sensibilizar

- ✓ Harry Potter es un niño mago, huérfano, que estudia magia en Hogwarts (a pesar de sus detestables tíos con quienes vive cuando sale del colegio) amigo de sus amigos, jugador de quidditch, donde alcanzar la snitch dorada permite ganar el partido. Harry es un líder con valores: la amistad, la solidaridad, la generosidad, la ayuda ... Voldemort “quien no puede ser nombrado” encarna los contravalores: la búsqueda de la pureza de la raza.
- ✓ Pirritx y Porrotx son los payasos preferidos de Markel. Son un poco gamberros pero cargados de buen corazón, de valores, críticos y afectuosos, también amigos de sus amigos.
- ✓ En ambos casos las cosas acaban bien: Harry es el personaje capaz de enfrentarse a Voldemort y Pirritx eta Porrots se enfrentan a los malvados sean malos, malísimos o malisísimos.
- ✓ Harry es el personaje capaz de enfrentarse a Voldemort. Y nos puede ayudar a explicar la importancia del Percibir – Comprender – Regular. Por analogía: Voldemort son las emociones tóxicas, nocivas; la ira, la cólera, ...que por el hecho de no hablar de ellas no desaparecen sino que aumentan su tamaño como la fuerza que coge el balón hinchado bajo el agua. Harry es el único que se atreve a llamarlo por su nombre, los demás le llaman el que no puede ser nombrado, con lo que está preparado para poder RECONOCERLO, DESACTIVAR SU FUERZA EXPLOSIVA y con la BARITA MÁGICA AFRONTARLO.
- ✓ Pirritx eta Porrots se enfrentan a los malvados sean malos, malísimos o malisísimos. Con una estrategia infalible: BIHOTZA – BURUA – ESKUA; SENTITU – PENTSATU – EKIN. Es la fórmula que siempre he utilizado para explicar el concepto de competencia de Guy Le Boterf: QUERER – SABER – HACER.

**¿Por qué dedicar TIEMPO,
ESFUERZO Y RECURSOS
a DESARROLLAR la
INTELIGENCIA EMOCIONAL
en MI EMPRESA?**

8 Palabras / Muchas más razones

- ✓ Ni están todas las que son ni son todas las que están. Mi propuesta es elaborar un argumentario compartido.
 - ✓ He pretendido responder con DATOS en INDICADORES DUROS, algo que no siempre ha sido posible.
-
- I. Absentismo. Reducir el absentismo laboral.
 - II. Productividad. Aumentar la productividad de la empresa.
 - III. Clima. Mejorar el clima laboral.
 - IV. Costes. Disminuir gastos
 - V. Competencias. Adecuar las competencias a las necesidades
 - VI. Cambios. Responder a la diversidad, envejecimiento.
 - VII. Talento. Retener talento y evitar la rotación no deseada.
 - VIII. Discurso Institucional.

Menos absentismo laboral.

- I. **La patronal** se muestra muy preocupada ante el crecimiento del absentismo laboral en Euskadi, que en los últimos diez años ha pasado de unos porcentajes cercanos al 4% a más del 7%.
- ✓ **La Encuesta de Coyuntura Laboral** que elabora anualmente el ministerio precisa que el número medio de horas no trabajadas por empleado ascendió el año pasado en Euskadi a 273,9, pero en esa cifra computa 204 horas de vacaciones, considerando cada día de las mismas con el horario de una jornada laboral. **Es decir, las horas no trabajadas por causas ocasionales ascendieron a casi 70, mientras que en 1996 se quedaban en 66,8.** La cantidad ha subido pese a que la jornada media se ha reducido en el mismo periodo desde las 1.634,9 horas anuales a 1.581,9.
- ✓ **Estudio Alta Gestión.** La incidencia del estrés explica más del 30% del absentismo laboral. Los desórdenes de estrés, ansiedad y depresivos son especialmente frecuentes entre los trabajadores. El aumento del absentismo conlleva un aumento de costes y una disminución de la productividad y de la competitividad de las empresas.
- ✓ **Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo.** El estrés origina entre un 50 y un 60 por ciento de los casos de absentismo y tiene unos costes de unos 20.000 millones de euros anuales en la UE.
- ✓ **HIPÓTESIS CAPV. 70 horas X 50% X 962.000 empleados = 33.670.000 horas**

Más productividad

- II. **La calidad laboral explica el 12% de las diferencias de productividad que hay en España entre sectores y regiones, según el Estudio Manpower Professional. Calidad Laboral y Productividad.** El informe, realizado por el Grupo de Investigación “Anàlisi Quantitativa Regional” (AQR-IREA) de la Universidad de Barcelona (UB), ha cuantificado por primera vez la relación positiva y de causalidad que existe entre estos dos conceptos tanto en sectores intensivos en conocimiento (por ejemplo, telecomunicaciones o servicios financieros) como en los no intensivos (por ejemplo, construcción y comercio). Concretamente, las dimensiones que propuso la CE para definir el concepto de CL son: Calidad Intrínseca al puesto de trabajo, Habilidades y aprendizaje continuado de los trabajadores, Igualdad de género, Salud y seguridad en el trabajo, Flexibilidad y seguridad, inclusión y acceso al mercado de trabajo, Organización del trabajo y equilibrio con la vida privada, Diálogo social, Diversidad y no discriminación y Productividad del trabajo y desarrollo económico general

Mejor Clima Laboral

- III. **Los empleados incentivados generan un 60% más de rendimiento que los que carecen de un aliciente en su puesto de trabajo.** Es decir, que una persona que trabaja durante ocho horas diarias en un clima laboral adverso es más propensa a bajar su rendimiento. En España casi uno de cada tres empleados está disconforme con su trabajo, sobre todo con su nivel salarial, según el **barómetro europeo 2007 de la empresa Accor Services**, "Bienestar y motivación en el trabajo". Estas cifras posicionan a los españoles en el segundo lugar entre los europeos que más descontentos están con su situación laboral, detrás de los turcos.
- ✓ El 30% de los españoles se sienten desmotivados en su trabajo.
 - ✓ Estabilidad – rotación de trabajadores. El estudio de la consultora internacional "**Right Management**", especialista en gestión de recursos humanos y soluciones corporativas, revela que el 70% de los empleados comprometidos con su labor piensan permanecer en la entidad al menos por cinco años. En cambio, los que no muestran este sentimiento de pertenencia y satisfacción desean marcharse de la empresa en dos años antes

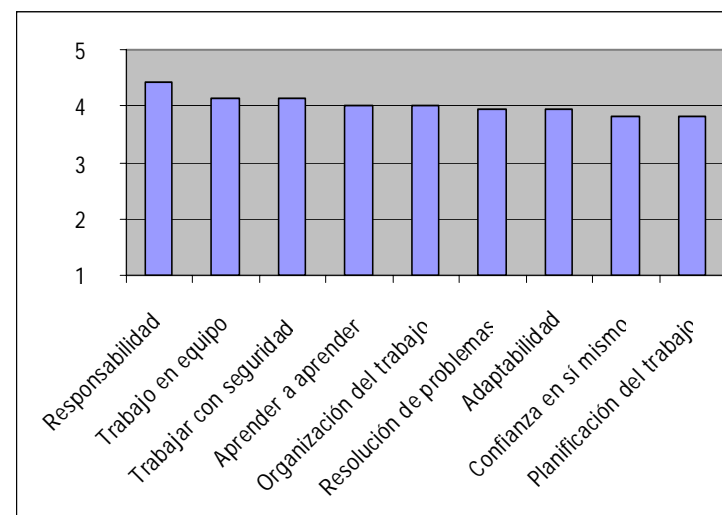
No ser hábil resulta caro

- IV. El **acoso psicológico laboral (mobbing)** es uno de los factores de riesgo psicosocial cuya incidencia está aumentando en los últimos años. Según la encuesta europea “Third European Survey on Working Conditions,2000” el 9% de los trabajadores de la Unión Europea (UE) – 12 millones de personas-, ha sufrido mobbing en su trabajo en los últimos 12 meses, siendo el colectivo mas expuesto el de servicios (14% administración pública y 13% hoteles/restaurantes). En el estado español las tasas varían según estudios entre el 5% (1) y el 16% (2).
- ✓ Se ha estimado una población ocupada afectada por mobbing en la CAPV en los últimos 12 meses, entre 44.410 y 142.112 personas (estimación intermedia: 72.611 personas).
 - ✓ Entre los afectados por mobbing, se estima que un 34% (1) han estado de baja laboral los últimos 12 meses, es decir entre 15.099 y 48.318 personas (estimación intermedia: 24.688 personas).
 - ✓ Los costes de las bajas laborales de las personas afectadas por mobbing se estiman entre 240,4 y 769,4 millones de euros, lo que representa entre un 0,5% y 1,7% del PIBpm de la CAPV (2002).
 - ✓ El consumo de fármacos antidepresivos en la CAPV por parte de las personas afectadas por mobbing y diagnosticadas por depresión se ha estimado entre 2,8 y 9 millones de euros.
 - ✓ **TOTAL: entre 243 y 778 millones de euros**

La opinión de las empresas. Ej. metal

- V. Estudio sobre competencias requeridas en el Sector Metal de Bizkaia (2006). Grupos Profesionales de menor cualificación. Se estima un número de 2.968 empresas de Bizkaia dentro del sector del metal. Encuesta respondida por 160 empresas.

TIC	2,75
Manejo de conflictos	2,94
Negociación	2,95
Analizar	2,96
Gestión de situaciones de estrés	3,12
Orientación al cliente	3,13
Aprender a aprender	3,15
Planificación del trabajo	3,19
Confianza en sí mismo	3,21
Autonomía	3,21
Comunicación	3,22
Organización del trabajo	3,29
Resolución de problemas	3,30
Adaptabilidad	3,34
Trabajo en equipo	3,45
Trabajar con seguridad	3,55
Responsabilidad	3,58

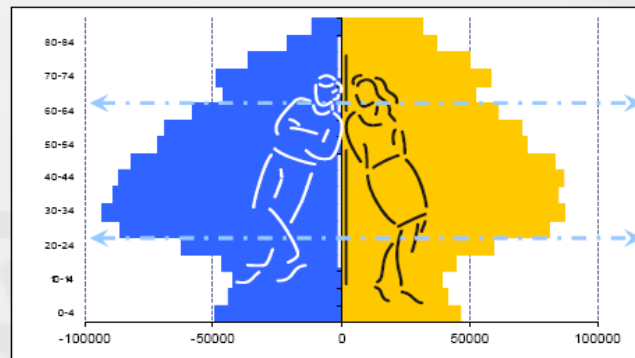


Edad y diversidad.

- VI. Los Recursos Humanos en España (2005). Estudio de Deloitte España
- ✓ El envejecimiento de las plantillas provoca un aumento en la escasez de talento y en la competencia para la selección. El presente informe elaborado por la firma de servicios profesionales **Deloitte** evidencia la necesidad de potenciar cuatro puntos fundamentales: las soluciones tecnológicas de gestión, la mayor implantación de sistemas de gestión en el desempeño de objetivos, **la captación y retención del talento**, y el mayor ajuste de las políticas retributivas.
 - ✓ Cabe resaltar que la tendencia demográfica que apunta a un progresivo envejecimiento de la población hará que cobren especial relevancia los procesos de retención y atracción de perfiles cualificados. De hecho, dicha tendencia se aprecia al analizar los rangos de edad entre los que se concentra la mayor parte de las plantillas que están entre los 30 y los 49 años (un 32,47% entre 30 y 38, y un 25,03 % de 39 a 48 años).
 - ✓ Por otro lado, el paulatino incremento de la población inmigrante requiere de la función de RR.HH incluir la **GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD** como parte de su actividad.

Edad y diversidad

Envejecimiento de población. Pirámide de población



Alargamiento esperanza vida y descenso de fecundidad

Fuerte impacto en la capacidad de reproducción de fuerza laboral

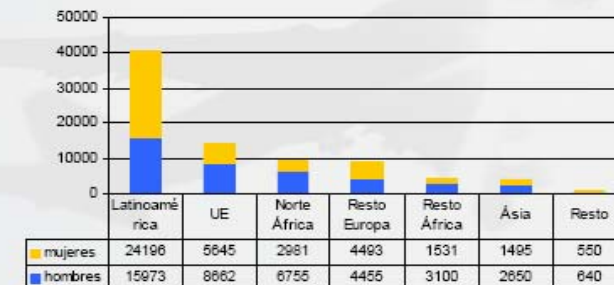
PADRÓN Sexo



Los más numerosos son los llegados desde América Latina



Zona	% muj
Latinoamérica	60,2
UE	39,5
Norte África	30,6
Resto Europa	50,2
Resto África	33,1
Asia	36,1
Resto	46,2



La composición por sexo es diferente según el área de procedencia

Retención de Talento

- VII. El 59% declara que sus empresas han hecho algunos cambios en sus estrategias de selección y retención de personal durante los últimos tres años. Más de la mitad afirmó que modificaba los salarios y ofrecía bonificaciones u opciones de compra de acciones con el fin de atraer y retener a sus empleados, mientras que sólo el 27% comentó que adaptaba las políticas internas de su compañía para proporcionar a sus profesionales oportunidades de ascenso dentro de la organización.
- ✓ En España, el 68% de los encuestados considera que la correcta gestión y el liderazgo son los principales retos a los que las empresas deben enfrentarse para evitar la rotación de sus empleados y alcanzar la gestión óptima de sus capacidades. El 89% de los ejecutivos españoles es consciente de que este tipo de aspectos son más importantes en la actualidad de lo que lo eran hace tres años.
- ✓ El problema que supone para las empresas la rotación del personal permite comprobar que la remuneración económica en sí misma no es la solución. El estudio realizado por Accenture indica que las compañías podrían mejorar las tasas de permanencia y el rendimiento de sus profesionales facilitándoles encontrar nuevas oportunidades dentro de la empresa y desarrollar todas sus capacidades y conocimientos, independientemente de su puesto en la compañía.
- ✓ Un 80% de los directivos de las grandes empresas considera que los “temas relacionados con el personal” son más importantes en la actualidad que hace tres años, y un 68% cree que retener a aquellos profesionales con talento es mucho más importante que las nuevas incorporaciones, según ha revelado un nuevo estudio publicado por Accenture.

El discurso oficial

- VIII. En opinión del Parlamento Europeo y del Consejo, las competencias clave para la ciudadanía activa, la empleabilidad y adaptabilidad son:
- ✓ **Comunicación en la lengua materna.**
 - ✓ **Comunicación en lenguas extranjeras.**
 - ✓ **Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología.**
 - ✓ **Competencia digital**, entendida como el uso seguro y crítico de las tecnologías de la sociedad de la información
 - ✓ **Aprender a aprender**, es la habilidad para iniciar el aprendizaje y persistir en él, de organizar su propio aprendizaje y de gestionar el tiempo y la información eficazmente, ya sea individualmente o en grupos. Esto conlleva ser consciente del propio proceso de aprendizaje y de las necesidades de aprendizaje de cada uno, determinar las oportunidades disponibles y ser capaz de superar los obstáculos con el fin de culminar el aprendizaje con éxito.
 - ✓ **Competencias interpersonales, interculturales y sociales, y competencia cívica.** formas de comportamiento que preparan a las personas para participar de una manera eficaz y constructiva en la vida social y profesional, especialmente en sociedades cada vez más diversificadas, y, en su caso, para resolver conflictos.
 - ✓ **Espíritu de empresa.** Está relacionado con la creatividad, la innovación y la asunción de riesgos.
 - ✓ **Expresión cultural.** Apreciación de la importancia de la expresión creativa de ideas, experiencias y emociones a través de distintos medios, incluida la música, las artes escénicas, la literatura y las artes plásticas.