



VALOR DE
MERCADO DE
LOS RECURSOS
HUMANOS



**Reducción de
costos o inversión
en sostenibilidad**

Por Cristina Simón

En las páginas interiores de un periódico, encuentro una noticia que me parece que merecería un titular de portada: contra el pronóstico de muchos expertos, la reciente medida en Alemania de fijar un salario mínimo para los trabajadores no ha generado una oleada masiva de despidos. De hecho, las estimaciones afirman que se han perdido o no generado unos 60,000 empleos sobre una base de 42 millones de trabajadores, mientras que desde la entrada en vigor de la medida se han creado más de 450,000 nuevos puestos de trabajo.

Obviamente, las estadísticas pueden leerse de muchas formas, pero la noticia es muy buena sobre todo por una razón: demuestra que hay que desafiar enunciados económicos muy arraigados en nuestra sociedad, como por ejemplo que cualquier medida de incremento de costos laborales va a suponer una reacción inmediata de los empleadores en forma de despidos. En los años 90, Alemania ya nos proporcionó un ejemplo similar cuando algunos grandes bancos, enfrentados a las consecuencias de introducir tecnología en las oficinas, decidieron invertir en formar a sus empleados para ampliar su negocio y mejorar su servicio en lugar de desprenderse de ellos.

Está claro que en estas decisiones pesa la filosofía contable de las empresas, que impide “capitalizar” a todo lo relacionado con las personas. Con excepción de algunas organizaciones deportivas, que trabajan con fichas de sus estrellas que compran y pueden vender para recuperar su capital si así lo deciden, lo cierto es que los trabajadores no somos propiedad de las empresas. Por tanto, podemos tomar la iniciativa de cambiar de trabajo sin opción de compensación para el empleador. Por el momento, los sistemas contables no han conseguido resolver este hecho, que nos convierte directamente en un costo. Y lo que se hace con los costos es como mínimo controlarlos y si es posible, minimizarlos. Justo al contrario que con las inversiones, en las que se estiman y adoptan riesgos, se piensa en los rendimientos a largo plazo y se cuidan hasta que terminan dando los frutos esperados.

Personalmente, tengo la sensación de que los nuevos valores de sostenibilidad, apoyo de la comunidad o solidaridad intergeneracional pueden reforzar esta visión de los trabajadores como una inversión que merece la pena en el largo plazo. Si esta idea entra en los despachos de los ejecutivos, quizá hasta se replanteen los sistemas que nos limitan a la dimensión de “costo”. Si como fruto de esta profunda crisis se inicia este debate, quizá en cierto modo haya merecido la pena. ©

Lea, comparta y descargue en www.gestion.com.do

Cristina Simón es Doctora en Tecnología por la Open University, Milton Keynes, Bletchley, Reino Unido y Licenciada en Psicología por la Universidad Autónoma de Madrid, España. La profesora Simón escribe acerca de los diferentes aspectos de la gestión del talento. Actualmente, es la Directora Académica del IE Brown *Executive MBA Joint Degree Program*.