

Productividad para paganos

Rara vez se da en las organizaciones correspondencia adecuada entre productividad y salarios, como sería justo. La productividad y el talento se ajustan socialmente a una curva normal. Las retribuciones, en cambio, tienen una estructura paretiana

_____ Angela Merkel abrió la caja de los truenos de la política económica nacional al sugerir que las variaciones de nuestros sueldos se vincularan a la productividad y no al IPC, como es común en este país. Nada es para siempre y en años pasados, cosa rara, la inflación oficial fue menor que la prevista en los convenios colectivos. Así que los asalariados arañaron un poder adquisitivo que las empresas no pudieron trasladar a precios.

La canciller habló y sabios hay en España que se aprestaron a respaldarla. ¿Apoyarían íntegramente el modelo laboral del capitalismo renano? Desde la República de Weimar, Adenauer, Brandt, y a pesar de Kohl, los alemanes de a pie tienen poder de cogestión. Es decir, ciertas competencias de decisión y control en sus empresas según su dimensión. Y este poder no quita flexibilidad ni productividad. Posiblemente, al contrario. Y es que cuesta imaginar aquí, por ejemplo, un comité de dirección de recursos humanos integrado al 50% por plantilla y directivos.

Pero sigamos. La productividad, grosso modo, es la diferencia entre los resultados obtenidos menos los recursos invertidos, siendo el trabajo uno de estos. ¿Somos menos productivos que otros países de la eurozona? Merkel parece decirnos que nos bajemos el sueldo. Veamos: desde hace años, la productividad laboral de España ha caminado codo con codo con la de muchos países de su entorno europeo según la OCDE o el Eurostat. Sí, cabe decir que las estadísticas oficiales son engañosas pues cada país hace de su capa un sayo con los números. Pero entonces, ¿en qué parámetro objetivo se funda quien dice que somos menos productivos? Aún más, la productividad estadística repuntó en 2009 porque el PIB cayó, pero menos que el empleo y así el cociente entre ambos resultó mayor. Dicho con crudeza, el mercado barrió la producción sin demanda.

Y aunque la mayor inflación de España respecto a la eurozona se traduciría en menos productividad conforme pasan años -si no mejoran otras variables-, no olvidemos que el sueldo español medio queda a la zaga del de nuestros vecinos de arriba. Por tanto, ¿somos menos productivos en relación a lo que ganamos? Y si hay que ganar productividad, ¿quién se beneficia de no echar mano antes de otros factores que la explican? I+d+i, creación de empleo cualificado que aproveche la formación -no mucho peor que la de Centroeuropa-, sentido común organizativo, espíritu de largo plazo, calidad de la gestión directiva...

Pero es que Angela Merkel esgrime una razón bíblica: el que trabaje peor que coma menos. De acuerdo. Descendemos de las alturas estadísticas a lo cotidiano. Pero, ¿cómo medimos la cosa?, ¿por sector?, ¿por centro de trabajo?, ¿lo que diga el jefe?, ¿y qué pasa con ciertos servicios o los puestos de apoyo?

Si ningún sistema es óptimo, pongamos una cuña entre ellos, pues también cabe abordar la cuestión desde las ciencias de la conducta, habituales cenicientas -y piedra en el zapato- en debates de envergadura como este. En gestión hay un concepto hoy de moda que es el talento. Digamos que es la capacidad de ser productivos desplegando cualidades adaptadas al medio: experiencia, técnica, personalidad, etc. El talento se distribuye socialmente según una curva normal. Es decir, el común de los mortales tenemos un talento medio que debería darnos de comer a todos. Sólo un selecto porcentaje de personas es brillante. Se diría que una organización querrá maximizar el talento de su plantilla, su productividad, y así todos ganar más según lo aportado. Pero puede no ser así.

Propongamos un ratio: talento demandado por la empresa sobre talento potencial de su personal. O lo que subyace: productividad demandada sobre la potencial. Cabe aventurar que a mayor tamaño de una organización, más bajo será este ratio por las ineficiencias implícitas a la escalera jerárquica, la necesidad de control burocrático y la obligación de reajustar la curva de retribuciones a la curva normal, al talento. Hoy por hoy, a mayor plantilla la curva de salarios es más “paretiana” -menos normal-. Especialmente, si hablamos de cargos de grandes empresas, cuya retribución, fuera de mercado con blindajes y ocultaciones, puede no ir pareja al talento a juicio de los grupos de interés. De la plantilla especialmente, aunque no tenga voz o voto en esta cuestión, como a veces sí la tiene en Alemania. Las organizaciones que aspiren a que el ratio propuesto sea igual a uno serán las brillantes en resultados económicos pero sobre todo en lo interno. Ahora falta ponerle voluntad pues cabe pensar que esta ronda la va a pagar otra vez el español de a pie, cuando en el trabajo sólo hace lo que le han mandado.