

## Recursos humanos

De las 4.414 empresas con más de 200 trabajadores que hay en España, sólo 64 son de la industria de la madera y el mueble (33 de la madera y 31 del mueble). La proporción de "gran empresa" que en el conjunto de las empresas españolas es el 0,36%, en nuestro sector es del 0,28%. Estas cifras confirman que el tejido empresarial español está compuesto por PYMEs, pero en nuestro caso las empresas son sobre todo pequeñas ya que medianas (entre 50 y 203 empleos) sólo hay 386 de 23.000, es decir el 1,7% (datos del DIRCE referidos al año 2002)



La empresa pequeña tiene grandes desventajas que tiene que suplir con mayor imaginación y sobre todo con su rapidez para la adaptación a los cambios de mercado. Para conseguir esto es primordial una buena gestión y una cualificación de sus trabajadores.

La gestión de las empresas en un entorno tan complicado exige profesionalidad. Una de las mayores causas del deterioro de las empresas españolas en los últimos 20 años ha sido la comprensible obsesión de los propietarios en dirigir las, cuando el entorno les superaba. Grandes empresarios que fueron capaces de crear en los años 60 y 70 magníficas empresas, no han podido mantenerlas en los 90 por falta de capacidad para la gestión, en definitiva por no haber querido ceder la responsabilidad a profesionales.

Igualmente la tecnología ha superado a los trabajadores. Especialistas en determinados oficios cuyo conocimiento se adquiría a lo largo de una vida profesional, se ven desplazados porque su experiencia estaba unida a una determinada máquina (p.e. tupista), o porque los productos que debe de trabajar son distintos (p.e. MDF) o porque la maquinaria que tiene que emplear requiere otros conocimientos.

El perfil del trabajador de hoy es muy distinto del de hace 30 años, pero sigue siendo válido afirmar que para que una empresa funcione tiene que haber trabajadores que conozcan su trabajo, el suyo en cada momento, y más si cabe hoy que el entorno es más complejo.

La contratación de personal con contratos temporales tienen una razón de ser muy concreta y no pueden servir para sostener la producción normal de una em-

presa. Independiente de la legalidad o no, un trabajador rinde cuando conoce su trabajo y se identifica con él, y si éste es complejo es una temeridad perderle.

La Encuesta sobre Estrategias Empresariales (ESEE) de la Fundación SEPI del año 2002, muestra para las empresas de menos de 200 empleados, en el año 1990, que el 33,2% de los trabajadores de las empresas de la industria de la madera (excepto muebles) eran eventuales; en las del mueble el 32,6%. En el año 2001 esas

cifras eran del 8,3% y 10,8% respectivamente. Ha habido una importante modificación de la estructura del empleo, pasando de ser la tercera parte de trabajadores eventuales a ser sólo el 10%.

Comparativamente con la totalidad de las empresas, se tiene que el número de trabajadores eventuales respecto a la totalidad de los trabajadores era en 1990 del 29,2% mientras que en el año 2001 es del 17%. También ha habido mejora en la estructura del empleo, pero mucho más en nuestro sector que en el resto de los sectores.

Así como este hecho beneficia la productividad del sector y la calidad de sus productos y explica también el avance relativo comentado en el anterior editorial del no225, hay otro indicador que sería oportuno corregir. La misma encuesta muestra que el porcentaje de titulados en las empresas de menos de 200 trabajadores era del 6,2% en los años 90-93 y del 9,3% en los 98-2001. En nuestro sector estas cifras son para la industria de la madera del 3,4% y 4,3% y en la industria del mueble del 3,2% y 5,4%. Estas cifras son sensiblemente inferiores, casi la mitad, a las del total de las empresas.

La contratación hoy de personal titulado no supone unos costes muy diferentes de los del resto del personal y sin embargo tienen capacidad para aprender más deprisa y sobre todo tienen una visión más amplia del trabajo, pueden rendir más.

Si las empresas han de sobrevivir en esta economía globalizada en la que se hace necesario la diferenciación por el diseño, calidad y servicio, la buena elección del personal y su formación son básicas