

“Retención del talento mediante el diseño de una carrera profesional atractiva”

28 de noviembre 2018

Fernando Salazar (FS), Silvia Iranzo (SI), Enrique Feás (EF), Juan Varela (JV)

Para poder diseñar una estrategia de futuro es necesario reflexionar sobre el tratamiento del talento y la posibilidad de diseño de una carrera profesional adecuada para satisfacer ese talento.

1. ¿Existe un plan de retención de talento?

- **FS:** el 83% del cuerpo está en la Administración. El 17% en el sector privado.
- **SI:** Analizando el escalafón parece que solamente el 12% del cuerpo se encuentra prestando servicios en el sector privado (el resto hasta el 17% se encuentra en organismos internacionales y otros de carácter público). No parece que exista un problema grave. Aquellos que se encuentran en el sector privado son embajadores de los TECOS y una buena publicidad para el cuerpo dado que se encuentran en puestos altos o muy altos (directivos, CEOs, presidentes o consejeros)
- **EF:** A tenor de las cifras no parece preocupante. El foco debería centrarse en analizar la satisfacción de los que siguen prestando servicios y cuáles son los incentivos para mantenerse en el sector público. Por ejemplo ¿Es suficiente pertenecer a un cuerpo de prestigio para garantizar la satisfacción de nuestros compañeros? ¿Qué ocurriría si no existieran las OFECOMES?

Es necesario fomentar la motivación:

- Nadie está contento si no sabe a dónde va. ¿hay crecimiento profesional? ¿hay sensación de progreso?
- Nadie está contento si no se valora el trabajo que hace.
- Nadie está contento si no existe reconocimiento social.
- Nadie está contento si no existe equilibrio entre la vida personal y profesional.
- **JV:** El talento debe retribuirse adecuadamente. Se debe analizar el valor de mercado de los TECOS respecto a la retribución que existe en la Administración. FEDECA estima que los salarios de un directivo en el sector público es un 16% menor que en el sector privado. Adicionalmente existen diversos organismos con los que es difícil competir salarialmente. Esto complica la búsqueda de personal para cubrir algunas plazas.
- **FS:** El talento debe satisfacerse material y espiritualmente. La pérdida salarial es abrumadora. Deben existir otros incentivos como las perspectivas laborales o un ambiente profesional atractivo.

2. ¿Qué se puede hacer para contentar al talento?

- **SI:** fundamentalmente debe reflexionarse sobre las razones que llevar a tomar la decisión de abandonar el servicio público. En concreto parece que existen 3 motivos fundamentales:
 - e desea explorar nuevos horizontes profesionales
 - Se desea ganar más dinero
 - Se ha cesado como alto cargo en la administración, y esta no ofrece ninguna salida mínimamente interesante..

Esta última situación podría resolverse en parte recuperando la figura del Consejo Superior de Comercio, y rebautizándolo como Consejo Superior de Economía y Comercio que, a modo de “consejo de sabios”, fuese competente para emitir informes (no necesariamente vinculantes) sobre normativas o reformas importantes que se planteasen.

- **EF:** nos debemos plantear no solamente satisfacer el talento ahora, sino cómo queremos estar en el futuro
 - Fragilidad: Cambios legales que podrían acontecer podrían suponer la desaparición o la pérdida de competencias tradicionales del cuerpo.
 - Diferenciar aquello que es improbable (una subida de sueldo), y posible:
 - Favorecer la formación
 - Despolitizar la administración
 - Salir de nuestra burbuja
 - Crear entornos de trabajo de calidad adaptados a los nuevos tiempos. Impulsar la flexibilidad, el teletrabajo y otras compensaciones
- **JV:** Se debe evitar malgastar el talento y para ello es necesario ofrecer un futuro cierto
 - Desarrollar el Estatuto del Directivo Público
 - Planificar la carrera administrativa de los funcionarios.

Los directivos públicos deberían ser seleccionados por órganos independientes, favoreciendo la despolitización de la administración. Además podrían regularse aspectos salariales en función de objetivos, resultados lo que favorecería las perspectivas de los mismos.

3. ¿Hay carrera profesional? ¿se puede planificar?

- **JV:** La actual configuración de RPTS planeadas limita las opciones de carrera. No siempre hay opción de carrera vertical (ascenso, y mejora

retributiva). Pero existe la carrera horizontal. Para compensar las carencias de seguir una carrera horizontal, se debe exigir formación, contenido y cierta mejora retributiva.

- **EF:** La carrera vertical es muy corta. Los movimientos horizontales son peores porque se pierde especialización.
- **SI:** No es tan negativo que haya movilidad horizontal (siempre que no sea excesiva). porque fomenta la diversificación de conocimientos y experiencia. El sector privado valor estas cualidades de los TCEE.

4. Turno de preguntas

- Es necesario que los TECOS salgan de la burbuja.
- La carrera profesional de los TECOS es corta. Existen dificultades para reengancharse tras ser alto cargo, estar en un gabinete o volver de una oficina.
- La atracción y retención del talento requiere excelencia en la formación y flexibilidad laboral.
- Debe fomentarse una evaluación del desempeño.