

En el proceso de búsqueda de ideas que de como para escribir un artículo, cae en mis manos el último reportaje sobre competitividad que publica anualmente el Foro de Davos.

Malas noticias, España ha pasado de ocupar el puesto 29 el año pasado, al puesto 33 en este, de una lista de 133 países. La lista la encabeza Suiza, desbancando del primer puesto a los Estados Unidos. Malas noticias para España, ya les digo.

El informe mide la competitividad económica de cada país y para realizar la clasificación evalúan tres índices de su economía (Basic requirements, Efficiency enhancers, Innovation factors, en inglés por eso de parecer cosmopolita) para poder evaluar cada uno de estos índices, se tienen en cuenta hasta doce pilares (que no se los escribo por no aburrirles) y para evaluar cada pilar, se analizan más de 100 factores.... Bueno el caso es que hemos bajado, como país en el índice de competitividad global.

Parece que he encontrado chicha, esto da para un artículo. Me meto en Internet (¡Bendita tecnología!), en busca de claves que me ayuden a entender este desaguisado. Y, cha, chan, ¿qué me encuentro? Que hay un pilar, el séptimo, que mide la eficiencia del mercado laboral y en el que España tiene unos resultados desastrosos, ¡Ocupamos el puesto 97!; si repito, el 97.

Hurgo un poco más en el dichoso séptimo pilar y veo que tenemos un mercado laboral muy rígido, poca flexibilidad en los salarios, malas prácticas de contratación y despido.... ¡Buffff! La cantinela de siempre. Tengo opinión sobre esto, no se crean, y posiblemente no coincida con lo que ustedes piensan; pero bueno, me da la sensación que si tiro por ahí, el artículo resultaría polémico, no es que me importe, pero aportaría poco y eso si que no, antes muerto que sencillo, que cantaba aquella.

A punto de desistir y buscar ideas por otro lado, me fijo en que el informe tiene en cuenta aspectos para evaluar la eficiencia de nuestro mercado laboral:

- La confianza en la profesionalidad de la dirección, donde ocupamos el puesto 39 por detrás de países como Estonia, que no es que no les respete, pero, hombre, les acaba de meter tres la selección de fútbol en su casa.
- Cooperación entre trabajadores y empleados, donde ocupamos el puesto 86
- Voluntad de los directivos para delegar autoridad, donde ocupamos el puesto 47

Puestos todos por debajo del mediocre 33 que ocupamos en la clasificación general y muy lejos del 20. Digo lo del 20, porque si queremos formar parte del G-20 me da que, a lo mejor, conviene estar cerca de los 20 mejores.

Así que resumiendo, cooperamos poco, no nos fiamos de nuestros jefes, ni nuestros jefes se fían de nosotros... ¡vaya un panorama!, esto si da para un artículo, vamos al lío.

¿Cuáles son las cualidades que debe tener un buen jefe? (Ya se que lo moderno es decir líder, pero yo es que lo del jefe / Líder como que no lo veo, pero eso es otra historia)

Bueno, pues empecemos por que esperamos que un jefe nos de.

Has venido a la cima de la colina, estás aquí, en el suave promontorio y miras a la otra ladera. Podías empezar a bajar. No es un descenso pronunciado. Podías empezar a bajar, pero la otra ladera conduce al otro valle y allí no has estado nunca.

Belén Gopegui

Lo real

Ed. Anagrama

Y es que yo creo que el jefe es alguien que hace las **transiciones más tranquilas**, gestionar el cambio si nos ponemos puristas. Ahora ponernos en manos de alguien en quien no confiamos, pues cómo que no.... ¿las causas de la desconfianza? ¡ay, que habréis hecho! Ocultar información, pasar más tiempo con los que mandan más que tu que con lo que mandan menos (peloteo se llama a esto), ser subjetivos a la hora de evaluar el desempeño, rodearte de soplagaitas, ¿sigo?, pues sigo... pasar muchas horas en tu despacho, cambiar a menudo de opinión, etc, etc, etc.

Otra de las cualidades que, en mi opinión debe de tener un buen jefe es la de **anticiparse al futuro**, visión se llama esto. Los kahuna son los brujos de una tribu hawaina, tienen derecho a surfear las mejores olas y a mantener relaciones con las mejores doncellas (un poco machistas estos kahuna), a cambio sólo tienen un compromiso con su tribu: Conocer el futuro. Y es que la dirección tiene algo de brujería. Si ocupamos los despachos más altos y manejamos mayor cantidad de información, es sólo para una cosa... anticiparse al futuro.

Llevo mucho años colaborando con una escuela de negocios, desde antes del 2005 en muchos de los trabajos que me entregan los alumnos para que les evalúe me hablan de la burbuja inmobiliaria, como una Amenaza. ¿Cómo unos chavales de 25 años pueden prever la que venía y un motón de directivos, no me hagan dar nombres, pero algunos hasta han dirigido equipos de fútbol, no han sido capaces de preverlo? Es que es cómo para echarse a temblar si pensamos en manos de quien estamos.

Yo, no se ustedes, pero cada vez que veo a un ejecutivo en la portada del Expansión o del Cinco Días, quejarse del entorno o de la coyuntura, es que me dan ganas de..... Ufff ya me calmo. Tío que prever el entorno y adaptarte a él es tu obligación, que por eso ganas mucho más que los demás, por eso surféas las mejores olas.

La tercera es ser capaz de **desarrollar talento** a su alrededor..... Se acerca la Navidad, aun está un poco lejos, pero se acerca la Navidad. Digo esto porque Navidad es una fecha donde los que mandan dan discursos. Suele ser bastante común que cuando se dirigen a su gente se les escape la coletilla de: *¡Los Recursos Humanos son nuestro bien más preciado!* Y lo dice el mismo que no invierte un duro en la formación de sus empleados. Hay empresas dentro del IBEX 35, y de nuevo les pido que no me obliguen a dar nombres porque vuelo con ellas y me conecto con ellas, que compren la formación de sus empleados a través de una plataforma de compras... ¡dan a la formación la

misma consideración que a los clips! Yo ya he vendido las acciones de esa empresa, como para fiarse.

Seguro que me dejo cualidades, seguro que hay alguna más; pero yo creo que gestionando el cambio, teniendo visión y pensamiento estratégico (Y eso no es hacer planes estratégicos, o business plan) y dejando que la gente se desarrolle, mejoraríamos bastante en la clasificación.

Y es que, quizás, nuestros directivos, como apunta **José Angel Mañas** en su libro *Mundo burbuja* (Ed. Espasa): *sólo saben dar respuestas a situaciones que ya no existen* , ha llegado el momento de cambiar. ¿Por quién?, pues no lo se, pero volviendo al Informe del principio, otra aspecto que tiene en cuenta para evaluar la eficiencia de nuestro mercado laboral es la incorporación de la mujer al mercado laboral. Hay estamos bien, somos el 81 de 133.

Saludos,