TALENTO Y LIDERAZGO CONTRA CRISIS

Cuando observamos a diario en cualquier medio de información, especializado o no en cuestiones económicas, que desde hace algunos años venimos atravesando una dura “crisis”, empieza a ser habitual constatar la apreciación generalizada de que se trata de un mal endémico del que difícilmente podremos salir, cuando menos a corto plazo.

 No en vano, atendiendo a los orígenes de la propia palabra “Crisis”, descubriremos que se trata de un término médico del imperio romano utilizado para definir la situación en la que se podía encontrar el paciente en un momento determinado, en cuyo caso, solamente cabían dos posibilidades que le permitieran abandonar dicho estado: “Morir” o “Sanar”

 A juzgar por algunas de las informaciones con las que las Agencias de Calificación Internacional, así como Instituciones de Referencia a nivel mundial en el ámbito económico han venido “obsequiando” a España durante todo el año 2010 y principios de 2011, cabría pensar que de tener que utilizar los términos aplicados en el imperio romano, nuestra salida de la famosa “crisis” solamente contemplaría una de las dos opciones indicadas, y no precisamente la más aconsejable.

 Ante un escenario de estas características no es de extrañar que hasta hace bien poco todavía no pudiéramos determinar con exactitud si España “Moría” o “Sanaba”.

Sin entrar en triunfalismos que naturalmente estarían fuera de toda lógica económica, no es menos cierto que el pasado 26 de Marzo se produjo un hecho cuando menos significativo a juzgar por la diversidad de reacciones ofrecidas en distintos ámbitos a nivel nacional.

El líder del Ejecutivo junto a los vicepresidentes Alfredo Pérez Rubalcaba y Elena Salgado, se reúnen con el máximo responsable de la Patronal CEOE, además de con 44 dirigentes de las principales y más importantes empresas españolas;

Abertis Acciona ACS-Dragados

Anfac Banco Sabadell Banco Santander

Banco Popular BBVA Caja Madrid

Cepsa El Corte Inglés Ebro Foods

Técnicas Reunidas Endesa FCC

Gamesa Gas Natural – U. Fenosa Globalia

Grifols Ferrovial Mondragón

Grupo Planeta Hispasat Iberdrola

Iberia Inditex Indra

La Caixa Mapfre Mercadona

OHL Repsol YPF Riu Hotel&Resorts

Sacyr-Vallermoso Sol Meliá Telecinco

Telefónica Agbar Abengoa

Global Travel Arcelor Mittal Acerinox

CAF Enagas

 En esta reunión consensuada con los dirigentes de las principales empresas españolas se determinan las medidas de actuación necesarias que básicamente deberán discurrir sobre tres ejes fundamentales;

1º.- Hacer reformas estructurales que tienen que ver con la administración pública y con el mercado laboral, contando con una cifra de 4,7 Millones de desempleados. Estimando igualmente una cifra aproximada de 4 Millones de personas que se encontrarían trabajando en economías sumergidas.

2ª.- Estabilidad económica, principalmente vía precios.

3ª.- Apertura al exterior.

 Con esta actuación el Ejecutivo después de mucho tiempo se decanta claramente por contar con las élites financieras para acometer las medidas necesarias para la sostenibilidad de la economía a nivel nacional.

Mucho es lo que se ha escrito en este sentido, pero bajo el punto de vista de los expertos, cabría catalogar como “muy recomendable” la lectura del libro “LA PRÓXIMA DÉCADA” de GEORGE FRIEDMAN publicado en 2011.

 George Friedman es el Presidente de una institución denominada “Stratford-Instituto de Geopolítica” cuyo principal cometido es el análisis de tendencias con el objetivo de prever acontecimientos.

 Precisamente sobre “la crisis” destacan un par de datos muy interesantes:

  **1º.-** Si se otorga mayor influencia a las élites financieras o las élites políticas. (Los políticos son el segundo problema de los españoles según el Centro de Investigaciones Sociológicas CIS).

**2º.-** Para generar confianza hay que determinar claramente a quién se puede culpar. Actualmente la apreciación generalizada de la población considera que la culpa la tiene LA ADMINISTRACIÓN PUBLICA, en concreto 17 mercados dentro del propio territorio nacional, y un sistema económico basado en el desmesurado crecimiento y sin control adecuado del sector de la construcción que debería haber cambiado.

 Al margen de lo que en términos económicos pudieran suponer la implantación de las medidas anunciadas, lo que resulta evidente es que las circunstancias que envuelven al mundo de la empresa a todos los niveles, están experimentando cambios significativos de tendencias que aconsejan realizar esfuerzos adicionales en el sentido de adaptarse con la mayor celeridad posible a los nuevos escenarios en los que se ha de llevar a cabo nuestra actividad como empresarios y líderes de nuestros propios equipos.

 Por lo tanto, y desde el punto de vista de nuestros propios deberes, parece evidente que debemos ocuparnos de verdad de nuestro principal activo dentro de las Organizaciones: \*\* EL TALENTO \*\*.

Pero no hablar de “TALENTO”, como algo genérico sobre lo que se habla y teoriza mucho, pero se trabaja y se desarrolla menos.

EL TALENTO ES MAS ESCASO QUE EL CAPITAL – SI NO LO DESARROLLAMOS NO HAY TALENTO.

En este sentido, desde eurotalent consideramos que los directivos deberíamos cumplir una serie de premisas para el desarrollo de nuestros “talentos” pivotados sobre los siguientes aspectos fundamentales:

***1º .- Ocuparnos de nuestro propio capital que es el talento***.

Talento quiere decir “ponernos en valor”.

Todas las tendencias apuntan a que estamos abocados a un mercado en el que se va a bajar el desempleo a base de reducir salarios, y solo las personas que tengamos talento seremos percibidas como alguien diferente aportando un valor añadido por encima de nuestros competidores.

***2º.- La excelencia.***

La esperanza de vida de las empresas está por debajo de los cuatro años. Las únicas empresas que se salvan son las empresas excelentes.

Las empresas que tendrán más posibilidades de sobrevivir serán aquellas que estén verdaderamente preocupadas por su excelencia.

Las estadísticas demuestran que en los últimos tres años de todas las empresas catalogadas como excelentes, no ha desaparecido NINGUNA. (con una esperanza de vida de cuatro años y desapareciendo anualmente el 25 % de las empresas que se constituyen).

***3º.- Perfil de talento.***

Los talentos solamente existen si hay un perfil, y esto significa que debemos definir claramente tres cosas.-

**Aptitud.**- Qué conocimientos tengo que tener.

**Actitud.-** Qué competencias y cualidades debo tener.

**Y El grado de compromiso.-** Solo nos comprometemos con un proyecto ilusionante y/o con credibilidad)

***4º.- VALORES Y CULTURA.***

Lo que sobrevive son los valores. -- Valores vividos --.

Si los valores de nuestra empresa son contradictorios la organización no tiene muchas posibilidades de supervivencia.

Actualmente en España el 90 % de las personas que trabajan están pensando en cambiar de empresa, y el 85 % de los ofrecimientos de trabajo están dirigidos a gente que actualmente está trabajando.

***5º.- COACHING.-***

Llegados a este quinto y último aspecto, sin temor a parecer excesivamente radicales, desde eurotalent estamos convencidos de que ***aquellas personas pertenecientes al mundo de la empresa que no tengan algo que ver con el COACHING en los próximos tres años tendrán muchas menos posibilidades de desarrollo***, ya que presentarán en todo momento carencias significativas con respecto a sus competidores para una misma función.

Las nuevas generaciones no admiten ser dirigidos por “tiranos”, cuyo valor más palpable se limita en el peor de los casos al ejercicio de una autoridad por imposición, dado que actualmente la información es mucho más accesible a todos los niveles.

Se estima que en las organizaciones el porcentaje de “JEFES TOXICOS” se aproxima a una alarmante cifra del 36 %.

Esto quiere decir que deberemos ser LIDERES CAPACITADORES.

La realidad es que somos el país nº 42 en competitividad y somos el 35 (y bajando) en calidad directiva. (Hace dos años ocupábamos el puesto 26, el año pasado el 28, y actualmente el 35).

Si no tenemos líderes capacitadores (que son uno de cada 6 en España) no seremos nada, no tendremos cantera y la gente se nos irá en busca de organizaciones en las que poder desarrollar sus carreras profesionales.

Recientemente ha sido publicado el segundo estudio sobre liderazgo empresarial, utilizando para ello una muestra de 550 directivos pertenecientes a 100 empresas españolas comparándolos con los europeos y estadounidenses.

Los resultados del estudio demuestran claramente que destacamos en iniciativa, orientación a resultados y conocimientos. Pero desgraciadamente, la media no llega ni al aprobado en  ***motivación, trabajo en equipo y comunicación.***

Por este motivo, el LIDERAZGO es más importante que nunca. Imprescindible para atraer, fidelizar y desarrollar el talento.

Pero el liderazgo verdaderamente capacitador se nos detecta en las pequeñas cosas, en los detalles del día a día. En la capacidad de escuchar con atención, de mostrar serenidad, de otorgar confianza.

“EL EJEMPLO COTIDIANO, HACE AL LÍDER”.

***Francisco Carreras López - Director Eurotalent-Alicante (Abril 2011)***