

Juro que no volveré a pasar hambre

Esta declaración, bien conocida por todos, es una sentencia para el futuro. Muchos de nuestros directivos actuales se enfrentan a una nueva situación de mercado con una remota visión de la crisis anterior. Han sido 15 años de crecimiento continuo que ha marcado políticas, estrategias y culturas empresariales.

El tiempo de reacción es básico para enfrentar un cambio drástico en el mercado. En España, históricamente, nuestro mercado laboral reacciona más radicalmente que los de otros países de nuestro entorno. El empleo en bonanza crece más y en el otro lado de la curva se hunde más.

Una de las razones es la sensibilidad del mercado de trabajo a la tasa de crecimiento económico del país. Nosotros reaccionamos más tarde.

Muchas son las variables que los economistas nos ponen a la vista para explicarlo, de ahí que cuando llegan los nubarrones empecemos a oír con insistencia aquello de flexibilizar el mercado de trabajo y comience el cruce de visiones entre los interlocutores sociales, con el gobierno en medio.

Lo que no solemos analizar son las habilidades que nuestros equipos tienen para encarar la nueva situación y por ello no reaccionamos. No es lo mismo vender algo que me compren ese algo. Las competencias necesarias para mantener la productividad cambian, teniendo como consecuencia directa la caída de ésta y la consiguiente reducción de márgenes y beneficios, que a su vez influyen en el grado de solvencia de la empresa y en su capacidad de invertir o de acceder al mercado financiero para ello.

Querer remontar una situación difícil, sin desarrollar competencias específicas para esa situación será un esfuerzo difícilmente exitoso. Por mucha presión que traslademos a los equipos, por mucho que les hagamos jurar que “no volveré a pasar hambre” si no damos nuevas herramientas, pocas oportunidades tendremos.

Es el momento de apostar, más que nunca, por políticas de desarrollo personal y profesional y, hacerlo de la manera más cercana posible a la persona. Es el momento de aplicar todo lo que hemos aprendido en 15 años sobre la generación de liderazgo y de equipos de alto rendimiento. Es ahora cuando tienen que aparecer los líderes, los verdaderos vendedores, los controles de costes que no ahogan las operaciones, los procesos productivos eficientes y con todo, los equipos de trabajo motivados y eficaces.

Adquirir nuevas competencias, significa incrementar las existentes y aumentar el grado de empleabilidad. Esto si es flexibilizar el mercado laboral.

Hay muchas herramientas, a las que cuasi despectivamente llamamos de moda, pero que situaciones como en las que vamos a vivir tiene n una importancia vital, para mí todas aquellas que ayuden a la persona a asumir el nuevo reto y a adquirir rápidamente las nuevas competencias.

No olvidemos que para aprender hay que estar dispuesto a ello.