

Opinión

Cartas
AL DIRECTORLos ministros socialistas
avalaban a Afinsa y Forum

El martes 4 de julio del pasado año *elEconomista* sacaba un artículo referente al caso de la filatelia y al papel que tuvieron en su momento los distintos cargos del Estado. Este artículo hacía referencia la firma en el libro de honor de Afinsa tanto por el entonces ministro de Obras Públicas y Transportes, el señor Borrell (ministerio bajo el cual se regulaba el sector de los bienes tangibles). A este evento le acompañaba la entonces secretaria general de Telecomunicaciones y consejera de Correos y hoy ministra de Salud y Consumo, Elena Salgado. Esto ocurría en el año 1992 durante una exposición de sellos que Afinsa celebró en Granada, y lo curioso de este hecho que hoy día tiene verdadera trascendencia, es la dedicación que el ministro del ramo puso en el libro: "Deseando muchos éxitos a los amigos de Afinsa para que los españoles ahorren cada día más en sellos". Queda suficientemente claro que con esta actitud estos cargos del Estado avalaban la inversión en bienes tangibles por más que ahora el Gobierno actual quiera desvincularse y hacer recaer el peso de este fraude sobre los inversores, máxime teniendo en cuenta que los cargos del Estado que más han avalado a estas empresas con sus comparencias en eventos han sido precisamente los de Gobiernos socialistas, como esta noticia refleja. Tan sólo hay que remontarse al 2005 para ver otra foto del entonces ministro socialista J. Fernando López Aguilar fotografiado junto a los directivos de Afinsa dándoles un premio como empresa modélica. En el 2004 ya con el PSOE de nuevo en el gobierno, el Sector de Bienes Tangibles vuelve a caer otra vez bajo la responsabilidad de Elena Salgado, una vieja conocida de estas empresas, como Afinsa y Fórum, esta vez como ministra. Pero los inversores seguimos desprotegidos. Aunque ahora este Gobierno quiera eximirse de la responsabilidad patrimonial que les exigimos los afectados, no deben olvidar que estas empresas utilizaron tanto sus nombres como las fotos en estos eventos para la captación de inversores. Porque ¿quién iba a dudar de una empresa que era premiada por un ministro y era recomendada por altos cargos del Estado?

JOSÉ SÁNCHEZ
MADRID

PARA CONTACTAR

■ C/ Condesa de Venadito, 1. 28027. Madrid
■ www.economista.es/cartas-al-director/
■ cartas@economista.es

TRABAJAMOS POCO Y MAL

JAUME LLOPIS

Escribo este artículo acordándome del puente de mayo. Muchos tuvieron cinco días seguidos de fiesta, sólo tres semanas después de haber tenido vacaciones en Semana Santa y sólo dos semanas antes del puente de San Isidro, festivo también en Madrid. O sea, que desde el 5 de abril al 6 de mayo muchos habrán tenido 14 días laborales de un total de 28, y los madrileños, 21 de 43. Además, en Cataluña el día de Sant Jordi fue medio festivo, y en Andalucía se empalma con las Ferias de Abril en Sevilla y Jerez.

Entretanto, nuestros vecinos europeos habrán trabajado, como mínimo, un 50 por 100 más. Es difícil cuantificar la pérdida de productividad de este período en España, no solamente por los días no trabajados sino también por el coste de parar y poner en marcha varias veces muchas actividades industriales o la pérdida de ventas por el cierre de oficinas comerciales.

El lunes 30 de abril hice la prueba, y varias inmobiliarias tenían cerradas las oficinas, cuando era un día propicio para la venta de pisos y apartamentos. Trabajamos poco, pero encima trabajamos mal.

Todos los indicadores de productividad nos sitúan a la cola de Europa. Así lo demuestran estudios recientes. Según la Conference Board Europe, España es el país de la Unión Europea que más ha empeorado la productividad en los últimos quince años. El pasado 12 de abril *elEconomista* publicaba que el Fondo Monetario Internacional urgía a España mejorar su productividad y la competitividad. Otro estudio alerta que la productividad

en España retrocede respecto a Europa a niveles de hace 30 años. Un informe de la consultora Proudfoot dice que sólo el 61 por 100 de las horas trabajadas en España son productivas.

Parar dos o tres horas al medio día para comer es una barbaridad. Las célebres "comidas de negocios", en la mayoría de los casos, no son más que reuniones sociales donde se come y bebe demasiado para volver al trabajo en plenas condiciones. La costumbre, también exclusivamente española, de los albañiles, electricistas, mecánicos, que se ponen a trabajar por la mañana y al cabo de una hora como máximo paran para ir a "almorzar" con el voluminoso bocata y la cervicita o los miles de empleados saliendo a la calle a fu-

Sólo si ganamos la batalla de la productividad seremos competitivos a nivel global

mar son ejemplos de infinidad de horas laborales desaprovechadas.

Pero, ¡ajo! Lo más flagrante es la productividad de nuestros directivos, que está por debajo del 50 por cien. Nosotros, los directivos de las empresas españolas, perdemos la mitad de nuestro tiempo en comidas infructuosas, en reuniones inacabables e ineficaces, analizando estadísticas y documentos financieros atrasados, muchos de ellos erróneos o falsos, y que no aportan ningún valor a las empresas. Y, encima, tenemos la poca vergüenza, a veces, de no pagar una prima o un incentivo a un empleado de mono azul, porque en lugar de hacer 100 piezas a la hora solamente ha hecho 80.

Es muy fácil exigir productividad a un empleado de una línea de pro-

ducción o a un vendedor, ya que es muy fácil medir las piezas que ha hecho o los pedidos realizados. Pero ¿cómo exigimos productividad a directivos, a administrativos, a empleados de departamentos de investigación, cuyas tareas son mucho menos tangibles? Simplemente, usando herramientas sencillas de gestión como la dirección por objetivos, enfocando a toda la organización a resultados.

En una sencilla hoja de papel, consensuar con todos y cada uno de los empleados de la empresa qué puede aportar a los resultados, acordando cuatro o cinco objetivos como máximo que sean medibles. Cada directivo tiene la obligación de explicar a sus colaboradores qué es lo que la empresa espera de cada uno de ellos, y todos y cada uno de los empleados tienen el derecho a saber qué es lo que la empresa espera de su trabajo.

Estos objetivos se revisarán periódicamente en el transcurso del ejercicio y serán la base para una evaluación objetiva que a su vez servirá para pagar la remuneración variable, también de forma objetiva y basada en resultados tangibles.

Tenemos la obligación de exigir la productividad total, es decir, a todos los miembros de una organización empezando por los máximos responsables y directivos.

Sólo si ganamos la batalla de la productividad podremos ser competitivos a nivel global.

De momento, tenemos un gran suspenso en productividad. La subida de los precios de las materias primas y los altos costes de la mano de obra en los países desarrollados es irreversible. O trabajamos más y mejor o las deslocalizaciones aumentarán y nuestras empresas serán incapaces de competir en un mercado global.

○ Profesor de IESE Business School



LA COLUMNA INVITADA
AMANDO DE MIGUEL

ELOGIO DE LA DIVERSIDAD, TAMBIÉN EN EL CONSUMO

Se podría pensar que el consumo masivo, al fabricar grandes series, contribuiría a unificar el paisaje humano. No parece que sea así. Las sociedades complejas, donde tanto se consume, de todo y a todas horas, muestran una creciente diversidad para las distintas capas de la población. Es cierto que se fabrica en serie, pero hay más artículos que nunca con una infinita variedad de marcas y diseños.

Actualmente hay más modelos de coche que en cualquier época pasada, por muy semejantes que nos puedan parecer los del parque actual. En realidad, técnicamente son similares, pero el comprador no adquiere un artefacto, sino eso tan vaporoso que es una imagen. De ahí se deriva la variedad, pues son diversas las posiciones sociales y más aún las mentalidades. A los coches se añade una infinidad de otros vehículos individuales, desde bicicletas hasta barcos, a su vez con una amplísima gama de modelos.

El atuendo de las personas es más variopinto y personal que nunca. A un observador extraterrestre que llegara a una gran ciudad le sería difícil reconocer cuál es la moda en la apariencia exterior: vestido, tocado, calzado. Erraron las lucubraciones sobre la sociedad del siglo XXI como uniformada y monótona. Es al contrario; el siglo XXI va a traer todavía más diversidad.

Las fotografías de hace un siglo nos muestran que los asistentes a un espectáculo, a una función religiosa, a un banquete iban todos casi de uniforme por grupos de sexo o de posición social. El equivalente actual manifiesta una mayor disparidad. Para empezar, la edad determina hoy mucho más el estilo de vestir. Hay ropa específica para cada grupo de edad. La talla impone el estilo. Los teóricos soviéticos llevaron la razón económica al consumo planificado.

○ Catedrático de Sociología.
fontenebro@msn.com

Cajón desastre

NAPI

