

La empresa imposible [Enrique De Mora]

Demos rienda suelta a la fantasía y a la fabulación. ¿Se imaginan una empresa cuyos directivos fueran algunos de nuestros principales dirigentes políticos?

El comité directivo debería albergar como mínimo a la dirección general y a las direcciones de marketing, comercial, finanzas, operaciones y recursos humanos.

Asignen ustedes mismos los cargos, en las combinaciones que se les ocurran. Imagínense, por ejemplo, a un político hartado conocido —y lo de hartado va con segundas— de director de marketing. Supongamos que anteriormente hubiera sido el director general, siendo degradado por el consejo de administración al negar una grave crisis que atravesó la empresa. Probablemente, ejercería su cargo de director de marketing bajo un talante amable y sonriente, enmascarando así su estilo personalista y poco predispuesto al diálogo real. Quizá le costaría percibir y contar con rigor la realidad del mercado, cayendo en una cierta tendencia a interpretarlo como un paraíso terrenal y, por tanto, a rectificar y cambiar de rumbo incesantemente. O a su gran rival de director financiero. No parece difícil aventurar que le costaría muchísimo tomar decisiones. Posiblemente, habría que extraérselas con fórceps. Quizá también arrastraría alguna cruz de su pasado, tal vez algún intento de minimizar un agujero financiero, catalogándolo como un simple “hillo de fuga”. Recurriría al “no” como respuesta básica, que suele parecer la opción más prudente y conservadora, aunque no lo sea. No cuesta proyectar su figura y su verbo esgrimiendo argumentos como éstos: “Si hacemos esto, hundiremos la empresa”, “Y si no lo hacemos también..., o no”.

Sigan jugando con la imaginación. Añadan los nombres que ustedes quieran... No se salvan demasiados de la quema. Y eso, por no irnos más allá de nuestras fronteras. Si optáramos por la diversidad geográfica, el más conocido político francés se habría ganado a pulso su cargo: director de recursos humanos...(con perdón).

¿Se imaginan una reunión, tan sólo una, del improbable comité directivo que haya construido su imaginación? ¿Se escucharían? ¿Se respetarían? ¿Trabajarían en equipo? Parece hartado improbable...

¿Por qué comparar a dirigentes políticos con directivos? No es que todos los directivos de todas las empresas españolas sean unos magníficos ejecutivos. Pero hay un cierto nivel de profesionalidad. Y las empresas más grandes de nuestro país suelen tener profesionales como la copa de un pino. Excelentemente formados técnica y directivamente.

¿Por qué eso no sucede con los que rigen —o aspiran a regir— los destinos de España, una “empresa” gigantesca, con una plantilla de 47 millones de empleados y un presupuesto de ingresos para el 2010 de casi 11.000 millones de euros (presupuestos generales del Estado)? Así es casi inevitable que la marca España pierda notoriedad (aunque siempre nos quedará el deporte).

¿Y cómo llegan a nosotros estos dirigentes a los que les cuesta tanto dirigir? A través de los partidos políticos, los encargados de seleccionarlos. Está visto que las organizaciones políticas son unos pésimos headhunters. ¡Pero si la mayoría de sus seleccionados ni siquiera hablan inglés! Y, aunque se les concede alegremente la condición de líderes, no se acercan ni de lejos a lo que propugnan en esa materia las escuelas de negocios. ¿A quienes deben servir realmente los políticos? Fácil: a los empleados de la empresa España. Nosotros, los ciudadanos de a pie, somos la verdadera empresa para la que tienen que trabajar (y los que les pagamos).

Tenemos un privilegio del que no disponen los empleados de las empresas: el de elegir a nuestros dirigentes nacionales. Nuestra desdicha es que sólo tenemos la oportunidad de elegirlos cada cuatro años y, lo que es peor, entre la media docena de aspirantes que nos ofrecen esos intermediarios headhunters llamados partidos políticos. Y, francamente, en los últimos tiempos nos presentan una deplorable selección. ¿Por qué no nos ofrecen algo mejor? A día de hoy, es una empresa que parece imposible...