

## De lo público a lo privado y viceversa [Jorge Cagigas]

Estos últimos días hemos presenciado nuevamente ,y seguimos viéndolo, abrir otro debate sobre la conveniencia o no de fichar a personas que tienen o han tenido un cargo público. En concreto los recientes fichajes de los dos presidentes Aznar y González por sendas empresas - Endesa y Gas Natural- para desempeñar un puesto de asesores/consejeros. He oído en estos dos últimos días muchos comentarios y algunos de ellos tengo que confesar que bastante frívolos. Para empezar y en estos dos casos sólo apuntar que sus fichajes en las respectivas empresas se realizan en el sector energético donde se gestionan habitualmente contratos de gran envergadura y con un alto grado de internacionalización, y además con una fuerte regulación del mercado por parte de los Estados. Dicho esto, en mi trayectoria profesional he convivido con numerosas situaciones en las que empresas privadas se han visto seducidas por personas provenientes del sector público y más concretamente de la política. En mi experiencia habría que distinguir tres ámbitos que se diferencian y que son:

- 1.- Fichaje de Asesores y Consejeros
- 2.- Contratación de directivos
- 3.- Incorporación de funcionarios.

En los tres casos citados, las circunstancias son distintas, centrándome en los números 2 y 3, que son los más cercanos, y vinculando éstas a los departamentos de recursos humanos hay algunas pautas que me gustaría compartir y sugerir para tener en cuenta en estos procesos:

Los funcionarios o políticos suelen tener un alto concepto de la empresa privada y tienen puestas muy altas sus expectativas, por ello es muy importante que desde el primer día seamos muy realistas y honrados a la hora de explicar la organización a la que se incorporan, los aspectos que más les suelen chocar y frustrar son: la improvisación de la empresa privada, la falta de continuidad, la ligereza, la falta de recursos tanto materiales como humanos y la dificultad en conjugar un sentido al trabajo más allá de la búsqueda del beneficio y la rentabilidad. Por contra valoran mucho la rapidez en la toma de decisiones, la dinamicidad y el ritmo que el negocio impregna, también la atenuación del protocolo y las relaciones menos jerarquizadas, y por último las condiciones retributivas y las herramientas de promoción y los sistemas que lo apoyan. Es importante en estos casos de incorporación de servidores públicos o políticos a la empresa privada, el prestar mucha más atención a los programas de integración y acogida, y yo recomendaría la asignación de un mentor, a ser posible que haya conocido o provenga del sector público. Si los planes de acogida son claves para el éxito de los profesionales, en el caso que nos ocupa todavía más.

La salida no voluntaria por parte de esta tipología de empleado también acostumbra a ser más dificultosa y problemática, que la de los empleados con una carrera en empresa privada.

Otro día abordaremos los aspectos más diferenciales cuando son los empleados de empresas privadas los que se incorporan a la empresa pública y los aspectos que más les sorprenden.