

Visto así...

ECONOMÍA

e



MIGUEL ROSIQUE

Socio de Pragma Business Consulting y Profesor FBS

## Empresas verticales u horizontales

Abengoa, la empresa líder de energía en España que cotiza en el Ibex35 no lo está pasando bien. El último coscorrón se lo dio Moody's el viernes rebajando la calificación de su deuda hasta el bono basura. El tamaño de la empresa es colosal. La conozco bien por dentro. Las instalaciones que tienen en Sevilla son una auténtica ciudad de miles de personas. Y con esta dimensión les voy a dar un dato que quizás les sorprenda: es una empresa familiar. La clasificación de empresa familiar no la otorga el tamaño, sino en quien ejerce control, como recuerda el profesor **Tàpies**.

Traigo esto a colación ya que muchas veces surge la duda de si es mejor trabajar en una empresa familiar o en una corporación. Y quizás la pregunta está mal planteada, ya que sería mejor preguntar si es más conveniente trabajar en una empresa de muchos niveles o es más interesante hacerlo en una compañía de estructura plana. Muchos de ustedes preferirían hacerlo en las del segundo tipo, porque sospechan que la calidad de vida es mejor. Incluso piensan que el clima laboral es más saludable. Pues no. Aquellas empresas que reducen la distancia entre el CEO y el empleado, son organizaciones donde la convivencia es más complicada porque hay más luchas por ascender.

La aspiración de muchos empleados es progresar en su carrera profesional, y después de un tiempo realizando una determinada tarea, adquirir más responsabilidades que le permitan su desarrollo, y por qué no, una mejora en sus condiciones laborales. En las empresas que tienen una estructura plana los puestos por encima escasean o sólo hay uno. Ciertamente los responsables de recursos humanos cuentan con el conocimiento y las herramientas para motivar a los empleados de otra manera que no sea el escalafón. Pero también es cierto que este tipo de empresas planas generan una gran carga política porque hay que posicionarse para cuando haya un hueco, habida cuenta de que hay pocas oportunidades. Se genera así la siguiente paradoja: las empresas con estructuras planas se crean para democratizar la gestión y por el contrario tienen el riesgo de convertirse en Juego de Tronos.

En una empresa como Abengoa un empleado competente va cambiando de puesto y adquiriendo responsabilidades con mucha rapidez. Basta ir a Sevilla con unos meses de



diferencia para que algunas de las personas que estaban en el proyecto las hayan destinado a otra área. Esto sólo es posible en este tipo de empresas con muchos niveles y muy jerarquizadas. El máximo exponente de empresas jerarquizadas son las que usan una política de recursos humanos «up or out»: ascender o a la calle, típicas del sector de la consultoría.

Por tanto, a la pregunta de si usted prefiere una empresa familiar o una corporación para trabajar, yo aconsejaría cambiarla por escoger entre una empresa vertical u horizontal.