

Visto así...

ECONOMÍA

e



MIGUEL ROSIQUE

Socio de Pragma Business Consulting y profesor FBS

Aspirantes, quedan cinco minutos

Con muchas las veces que desde esta tribuna hemos hablado de asuntos de empresa apoyándonos en ejemplos de nuestros políticos para comentar o explicar algo. Lo mismo que hizo ese señor que aparece cada cuatro años y que dice que modera un debate. El caballero del bigote inauguró el rifirrafe con la metáfora de representar a España como si fuera una empresa y a los candidatos como aspirantes a un puesto de trabajo para dirigirla. Tras este esfuerzo intelectual no le quedaron más energías y desapareció.

Hace unos días me invitó el Club Antares de Sevilla a una conferencia sobre gestión de empresas. En el turno de preguntas hubo dos que destacaron. Una pedía mi opinión sobre los estilos de gestión del Real Madrid y Atlético de Madrid, y contesté desde la más pura objetividad: todo lo que hace el Atlético está bien por siempre jamás. Y la segunda preguntaba si para gestionar la influencia con los empleados se precisaba talento, o si la influencia era un recurso directivo que se podía adquirir por conocimiento. La respuesta tiene una contestación salomónica de mitad y mitad, ya saben, para no fallar. Y es que indudablemente hay personas que poseen una mayor habilidad que otras para influir sobre los demás: tienen ése talento. Pero a veces se olvida que la influencia es un recurso que se puede adquirir entrenándolo. Los aspirantes a dirigir la empresa España demostraron que no son talentosos en eso de influir. ¿Y qué otro objetivo tiene un debate si no es influir en los votantes?

Resulta que, entre las variables a

gestionar por un directivo que desee generar influencia, una de ellas es la fiabilidad. Y ser fiable es más o menos decir que es predecible: el equipo conoce el mecanismo de toma de decisiones de su jefe y la empresa trabaja con un horizonte a medio plazo. Lo contrario es gestionar dependiendo del pie con el que se levanta. La otra variable importante es la eficacia. La organización debe confiar en las capacidades que tiene el jefe para cumplir con los objetivos que se han establecido. Y aquí es donde la capacitación y experiencia juegan un papel fundamental, ya que el jefe tiene que saber de qué va esto. Más que nada porque se juega su credibilidad.

Pues en un párrafo nos hemos despachado todo un tratado de gestión. Resumiendo. La influencia es clave para gestionar a un equipo. Un directivo además debe ser predecible ya que de lo contrario no nos fiamos mucho de él porque no sabemos por dónde va a salir, porque a los seres humanos nos gusta la certidumbre. En paralelo queremos un jefe fiable porque demuestra que conoce el negocio, y por ello los objetivos se cumplen. Dicho esto, si el aspirante no ha sido agraciado con el talento innato de la influencia, puede conseguirla con las variables que hemos comentado.

Estoy seguro de que mientras leía esta columna iba usted identificando candidatos a dirigir la empresa España, y espero que pueda ir a votar con mejor criterio. Por cierto, el moderador del jurásico comparaba a España con una empresa ¿Somos nosotros los ciudadanos sus empleados?

JUANJO MARTÍN / EFE

