

## **Perfiles y Rasgos**

Por: Horacio Andrade

### **La corte de faraón**

Jorge Ibarguengoitia, quien fue un estupendo novelista y articulista, caracterizado por un agudo sentido del humor y una visión crítica de la realidad mexicana, producto de su gran amor a este país, escribió en una de sus columnas algo que, pese a que desde entonces han pasado cerca de 30 años, sigue siendo vigente en muchos lugares: “Cada hogar mexicano, por humilde que sea, cada oficina, por rascuache que nos parezca, cada organización, por mucho que carezca de importancia, tiene una constitución que es copia exacta de la corte de los faraones...en cualquier organismo mexicano que examinemos, encontraremos una persona que funge como rey y que ejerce poder ilimitado (dentro de sus posibilidades) por derecho divino, un administrador incompetente y uno o muchos esclavos”.

Aunque pueda parecer exagerada, esta descripción no deja de tener su parte de verdad: quien detenta el poder lo suele hacer de manera ilimitada, centralizando las decisiones, exigiendo obediencia ciega, reprimiendo todo lo que pueda implicar un cuestionamiento a su punto de vista y pretendiendo tener siempre la razón. Nuestras organizaciones están, ciertamente, llenas de faraones acostumbrados a que se haga su voluntad.

El problema es que los faraones generan las otras dos figuras que mencionaba Ibarguengoitia: el administrador incompetente y los esclavos. El primero debe su incompetencia, precisamente, al hecho de que el faraón no lo deja actuar con libertad. Entonces, lo que hace es lo que decidió su superior, situación que lo convierte no en un ejecutivo, sino en un mero ejecutor. La falta de iniciativa, la imposibilidad de ser proactivo, la dependencia insana que se establece con su jefe, y las escasas oportunidades que tiene para actualizarse y mejorar sus habilidades, contribuyen fuertemente también a su incompetencia.

Finalmente, los esclavos tienen que padecer tanto la arbitrariedad del faraón como la incompetencia del administrador, con lo que su nivel de frustración está constantemente alto y su grado de compromiso, por el contrario, permanece bajo. Ante este panorama, ¿cómo queremos desarrollar en nuestro país empresas sanas y competitivas?

### **Revertir el autoritarismo**

Resulta evidente que no todas las empresas son así, pero ciertamente muchas de ellas, públicas y privadas, pequeñas, medianas y grandes, industriales, comerciales y de servicios, comparten esta estructura vertical, esta cultura basada en la centralización, en la falta de facultamiento, en el esquema de autoridad-obediencia, con todos los inconvenientes que esto puede tener en una época como la que vivimos ahora.

Cuando el entorno complejo y cambiante de negocios en el que estamos demanda que en las empresas se trabaje con esquemas basados en elementos como participación, compromiso, talento, preparación, flexibilidad, colaboración, horizontalidad, rapidez e involucramiento, por citar algunos, pareciera que en un buen número de ellas se nada a contracorriente.

Es necesario revertir la cultura del autoritarismo, terminar con el modelo faraónico de administración que vuelve lentas e ineficientes a las organizaciones, aprovechar más y mejor esa enorme veta de creatividad con la que cuentan todas las empresas, fomentar el trabajo en equipo, que por naturaleza es contrario a los mesianismos cuando en realidad se practica, y propiciar que los colaboradores desarrollen sus competencias, se vuelvan más maduros y responsables, y sepan y quieran hacer bien las tareas que tienen asignadas.

Cuando leemos la descripción de Ibarra nos reímos por la forma ingeniosa en que lo hace; después de todo, esa es la función del humor. Pero cuando la vemos reflejada en lo que sucede en muchas empresas, y las consecuencias que ello acarrea, la sonrisa se convierte en preocupación, porque lo que hizo el escritor es poner el dedo en una de las llagas de nuestra cultura laboral.