

LA ACTITUD DE EMPLEADOS Y DIRECTIVOS ES EL PRINCIPAL FACTOR PARA CREAR EMPRESAS DE ÉXITO, SEGÚN JUAN RAMÓN QUINTÁS

EL PRESIDENTE DE LA CECA REFLEXIONÓ SOBRE EL CAMBIO DE CULTURA CORPORATIVA EN EL *CÍRCULO FINANCIERO DE BARCELONA*

“MODIFICAR LA CULTURA DE UNA EMPRESA PUEDE FACILITAR NOTABLEMENTE EL ÉXITO Y ES POSIBLE , PERO TAMBIEN MUY DIFÍCIL”, ASEGURÓ

QUINTÁS ELOGIÓ A RICARDO FORNESA, DE QUIEN AFIRMÓ QUE “HA SIDO EL IMPULSOR DEL GIRO SOCIAL DE LAS CAJAS”

El presidente de la CECA, Juan Ramón Quintás, describió ayer qué hacen las empresas para convertirse en corporaciones de éxito, concepto que va más lejos de la sola obtención de buenos resultados. Para Quintás, lo fundamental es la actitud de los directivos y empleados, cuya percepción de los problemas y la forma de enfocarlos es clave a la hora de convertir la compañía en una auténtica empresa líder. El Presidente de la CECA intervino en una conferencia organizada por el *Círculo Financiero de Barcelona*, centrada precisamente en la cultura corporativa de las empresas de éxito.

Para Juan Ramón Quintás, en tiempos como los actuales, de cambios profundos, complejidad creciente y rápida evolución del entorno, la mayor parte de los rasgos comunes a las empresas de éxito se relacionan con la cultura corporativa, es decir, el conjunto de creencias básicas que guía la actuación de directivos y empleados.

En opinión del Presidente de la CECA, la cultura corporativa de una empresa de éxito suele caracterizarse por “desplegar las velas al cambio, la pasión por la acción, el realismo como delimitador de lo posible, la conciencia de gesta, el cliente como obsesión y la objetividad en las decisiones”.

Según el Presidente de la CECA, “poseer estos rasgos es una condición que facilita notablemente el éxito, aunque no siempre es suficiente para lograrlo”. A su juicio la adquisición de estos rasgos por una empresa es posible aunque no fácil.

Los rasgos que caracterizan más a las empresas de éxito han sido forjados por los cambios que han tenido lugar en las tres últimas décadas y que liberan a los mercados de sus ataduras, y con las nuevas tecnologías de transporte y comunicaciones se llega al actual proceso de globalización. Con ella se potencia extraordinariamente el crecimiento, pero la distribución de éste es profundamente desigual, con una marcada polarización económica y, consecuentemente, listas de perdedores y ganadores a nivel nacional, sectorial y, por supuesto, empresarial.

Este entorno permanecerá, en opinión del Presidente de la CECA, inalterado en los próximos años y seguirá caracterizándose por la rapidez e intensidad de los cambios, e incluso por la incertidumbre acerca de cómo será el "estado final" del proceso. En este sentido, "se justifica que para cada empresa, su éxito, e incluso su propia supervivencia, dependerá, en primer lugar, de su capacidad de ajuste rápido ante oportunidades o amenazas externas cuya naturaleza, intensidad y ritmo de aparición están sujetos a un margen notable de incertidumbre. En segundo término, sus resultados estarán en función de su capacidad para optimizar su posicionamiento en los mercados en los que actúa".

Para Quintás, las Cajas reúnen muchos de estos criterios que definen a las empresas de éxito. Si bien es cierto, aseguró que pueden ganar aún en flexibilidad organizativa, más orientación al cliente en lugar de al producto y en la objetividad de algunas de sus decisiones, como en la retribución variable de sus empleados .

El Presidente de la CECA aseguró, asimismo, que las Cajas españolas también sirven de ejemplo para comprobar la existencia de factores adicionales que han sido clave en su éxito como la habilidad para cooperar. También pueden ilustrar cómo es posible alterar el perfil de su cultura corporativa.

En este sentido, señaló, las Cajas han sido capaces de ampliar recientemente una de las ventajas asociadas al perfil de su cultura corporativa, vinculada a la Obra Social.

Al respecto, Quintás elogió la figura de Ricardo Fornesa, de quien afirmó, "que ha sido el impulsor del "giro social" en las Cajas". "No sólo manifestó su intención de cambiar una tendencia hasta entonces establecida entre nuestras entidades, el predominio de la inversión en Cultura, -añadió el Presidente de la CECA- sino que fue capaz de tener la visión para captar que muchas de las prioridades de nuestra sociedad se

encuentran, por encima de todo, en buscar soluciones a problemas que tienen como denominador común la falta de integración de las personas”.

Ricardo Fornesa, hombre enérgico, empezó entonces su invasión personal del territorio de la Obra Social bajo el lema: “Menos Kandinsky y más Alzheimer” y acertó plenamente al vincular la Obra Social a la esencia misma del negocio de la Caixa, plasmándola en la imagen de “El alma de la Caixa”.

“Frente a la actitud predominantemente contemplativa del típico intelectual español, Ricardo Fornesa -afirmó Quintás- siente la atracción de la acción transformadora de la realidad y está convencido de que el haz de problemas socioeconómicos que hoy nos condicionan está en nuestras manos solucionarlos si aplicamos a ello suficientes dosis de habilidad y coraje”, concluyó Quintás.

Para Quintás, las Cajas han tenido la fortuna de contar con hombres que poseían los rasgos del mejor liderazgo, permitiéndoles sobrevivir con éxito, durante casi dos siglos, en escenarios cambiantes y adaptándose en todo excepto en la raíz. En algunos aspectos, como en la RSC, incluso se anticiparon al cambio, con más de un siglo de ventaja a las nuevas corrientes sociales.