

FUNCIÓN DIRECTIVA



Santiago Ávila Vila
Director General Grupo
Falcon

LA LUCHA POR EL PODER EN LA FUNCIÓN DIRECTIVA

Muchos son los enfrentamientos en el seno de las organizaciones en aras a conseguir más poder. Es una constante, tanto la política como en el mundo empresarial, militar o eclesiástico, que se vean sometidos a las mismas tensiones e intrigas.

El hombre siempre ha peleado por lo escaso y es en su capacidad de asociación donde ha encontrado la posibilidad de supervivencia. Su vida en asociación le permitió dedicarse a la caza en grupo, sabiendo garantizada por la mujer la custodia de su prole. Pero no todo eran ventajas, el macho debía competir por una pareja, respetando vínculos familiares, de amistad y poder. Tal cúmulo de circunstancias garantizaba la pugna por lo limitado.

El inicio de la vida laboral viene presidido, de forma habitual, por funciones de naturaleza técnica, donde el sujeto se enfrenta a una máquina que no requiere de trato con otros en cuanto al desempeño de función directiva alguna. No debe mostrarse como jefe de nadie, y para crecer se verá sometido a tensiones políticas cada vez más evidentes. En esa escalera de poder se libran combates incruentos, ¡la pugna por lo escaso! Nadie escapa, bien sea de forma proactiva o reactiva, todo cargo directivo se encuentra inmerso en tales circunstancias.

De ahí la importancia de la figura que ostenta el poder: de su calidad directiva darán constancia sus actos de gobierno. En particular, me refiero al directivo que se emplea con malicia, que solo manifiesta interés por lo que, en su egoísmo, considera importante: lo suyo y solo lo suyo.

Es típica la figura que se concreta “en el beso hacia arriba y patada hacia abajo”. Tratar a los demás en función del rendimiento, que a título personal se pueda obtener,

posibilita una relación del tipo yo-ello; puramente instrumental, donde el individuo se siente como un objeto y, por tanto, poco dispuesto a aportar el máximo. La frase “podrás comprar sus manos y su fuerza pero jamás su mente y corazón”, nos da las claves de lo que generan comportamientos tan viles.

Detectar personajes de esta naturaleza no es difícil. Sospechosa resulta la conducta de las personas incapaces de mostrar el menor interés por lo que manifiesta un colaborador. Incierto, y hasta malicioso, resulta también el acopio de propuestas raptadas de un ingenuo colaborador en atención a ser expuestos a espaldas de su genuino autor. Incluso sus pruebas de interés por los demás son interesadas y soportadas por un fino cálculo en atención a posibilitar una conducta, dato, o predisposición posterior. Todo en él tiene el tratamiento de transacción instrumental.

En palabras de Daniel Goleman, “Según algunos teóricos de la evolución, la inteligencia humana apareció en la prehistoria como una forma de operar que se encuentra al servicio de la supervivencia. Desde esa perspectiva, el éxito podía depender de la habilidad para conseguir la mejor parte sin que el grupo le echase a patadas”.

A largo plazo todo se manifiesta en su auténtica dimensión, un comportamiento así suele emponzoñar las relaciones con los demás, conduciendo al fracaso de la labor directiva. No obstante, la temporalidad presente en nuestra sociedad, llegada de forma más o menos reciente pero instalada, parece, de forma permanente, propiciar un hábitat confortable a tal tipo de personaje. ¿Cómo si no resultará el desempeño en un individuo, narcisista por más señas, que barrunta que no permanecerá más de tres años en su función directiva? ¿Qué tipo de carácter puede imprimir un ejecutivo en su cometido cuando sabe que lo que pueda sembrar, en todo caso, será otro el que recoja los frutos? La posibilidad de imprimir carácter, de proyectarse a través de un cometido cede desalentada ante plazos de tiempo tan escasos.

La temporalidad enfrentada por un político, un directivo, un militar o una autoridad eclesiástica de naturaleza maquiavélico-narcisista se concretará en un *laissez faire, laissez passer* –dejad hacer, dejad pasar–, que propiciará el declive. En las cúpulas de cualquier tipo de organización abundan las personalidades de este tipo y resulta vital para sus órganos de gobierno detectarlas y poner remedio. ■