



LA VIDA EJECUTIVA DESPUES DE ENRON

Escrito por: Patricia Canepa, Consultora y Directora de Marketing, DBM Perú

Si bien los escándalos de Enron y World Com entre otras empresas "modelo" quedaron atrás, los fraudes cometidos por altos ejecutivos de estas empresas no sólo generaron decepción e indignación en el mundo entero, también impactaron en los patrones de preparación, búsqueda y contratación de los ejecutivos.

Al analizar el contenido de artículos en reconocidos medios escritos como el New York Times, y prestigiosas revistas de negocios como Fast Company a lo largo de varios meses, es fácil detectar ciertos cambios en comportamiento no sólo de los ejecutivos si no también de las organizaciones. Como peruanos compitiendo en un mundo globalizado debemos tomar en cuenta los siguientes cambios.

Nuevo interés en las empresas privadas. A comparación de la tendencia en los últimos años, a raíz del escándalo de Enron, muchos ejecutivos de primer nivel optaron por buscar trabajo en empresas privadas, en algunos casos familiares, donde el reconocimiento al desempeño está ligado al tradicional, y muchas veces más seguro, bono por desempeño y no necesariamente a las opciones a futuro, o compra de acciones, como suele ser en las empresas que cotizan en bolsa.

Referencias impecables. Los ejecutivos que hoy postulan a los cargos más altos de las organizaciones pueden ser sometidos a rigurosas investigaciones en torno a su vida profesional o privada. Según el New York Times, estas investigaciones, que cuestan entre veinte mil a cincuenta mil dólares en USA, experimentaron un incremento de 60% en relación al año pasado, y toman en cuenta no sólo la trayectoria y desempeño laboral del individuo, si no también aspectos personales como, fraude, uso de drogas, ex-novias, hijos abandonados, vecinos, entre otros.

Gente mayor para cargos mayores. Otro posible efecto, es un retorno hacia la contratación de gente mayor para los cargos directivos. Nuevamente, según el New York Times, en los años 80, 50% de los CEOs de las 100 empresas más importantes del ranking anual de la revista Fortune, tenían más de 60 años. Si bien esta cifra fue cayendo y se estabilizó en 25% en los últimos años, los sucesos de Enron, la caída de las dot.coms, y una mayor longevidad con los avances de la ciencia, podrían traducirse a la contratación o promoción de líderes mayores, que posean la serenidad, sabiduría y experiencia que con frecuencia vienen con las canas.

Actualización de conocimientos contables. La transparencia contable y responsabilidad directa de los estados financieros se convierte en una responsabilidad fundamental de los líderes de las organizaciones. Muchos ejecutivos de primer orden han regresado a las aulas para actualizar conocimientos contables, reforzar habilidades analíticas y adquirir herramientas básicas de interpretación de estados financieros.

Poco tiempo en la cumbre. La permanencia en el puesto más alto sigue en declive. Un reciente estudio publicado por DBM, empresa consultora líder en recursos humanos, revela que el tiempo promedio mundial de permanencia en el puesto de Gerente General o CEO, es de 2 a 3 años. Realmente es poco lo que puede hacer un ejecutivo en tan poco tiempo, y más aún, bajo el ojo examinador de directorios cada vez más exigentes e impacientes por cumplir objetivos agresivos. Las organizaciones modernas podrían, o en todo caso deberían, estar pensando en enfocarse más en el largo plazo, en desarrollar el liderazgo en su gente, e implementar planes de sucesión.

Ética y moral en las aulas. Finalmente, hablemos de la ética y la moral. Algunas escuelas de negocios en el extranjero programan visitas de sus candidatos al MBA, a cárceles de lujo para entrevistar a convictos por crímenes blancos, como medida disuasiva. Existen ahora libros con consejos para los ejecutivos que pronto tendrán que pasar largos años bajo rejas. Muy a pesar de todo esto, sabemos que la ética y la moral no se aprenden en la universidad o con un buen libro. Se enseñan con la conversación y con el ejemplo, desde niños. Cada vez, nos enfrentamos a padres con menos tiempo y ganas de predicar estos importantes valores a sus hijos con la constancia y con el ejemplo necesarios a lo largo de los años.

El desafío para el ejecutivo global y la organización moderna es claro: debemos adaptarnos al cambio y a las nuevas reglas. Sin embargo, algo que no debe cambiar jamás, particularmente por que vivimos en un mundo de constante cambio, son los valores y los principios. Debemos tener el valor para decir “no”, el coraje para aceptar que nos hemos equivocado, y la fuerza de carácter para evitar la tentación de la salida fácil, que tanto daño nos puede causar a nosotros mismos y a otros.

Con más de 35 años de experiencia y más de 230 oficinas internacionales, DBM es líder mundial en ayudar a empresas y personas en proceso de cambio a lograr el éxito empresarial y profesional. Además de sus conocidos programas de Outplacement o reubicación laboral, DBM Perú ofrece programas de Asesoría a la Empresa en el manejo del lado humano del cambio, Executive Coaching para los ejecutivos de alto potencial, y Administración del Cambio para alinear y recomprometer a las organizaciones.

Copyright 2003 DBM Inc.