

El Confidencial

España no aporta talento al mundo del management



"Los directivos tendrán que repensar el capitalismo", según Luis Huete.
(Corbis)

[Alejandra Abad 21/11/2011](#) (06:00h)

Por el idioma, por cierta ignorancia foránea de los estadounidenses, porque a los españoles aún les faltan 10 años para alcanzar a los más brillantes... Muchas pueden ser las causas, pero el hecho es que entre los gurús del *management* no hay ni un solo español. La lista, en la que predominan los estadounidenses pero que incluye algunos extranjeros (de Chipre, Cuba, India...) está encabezada por:

- 1- Clayton Christensen
- 2- W. Chan Kim & Renée Mauborgne
- 3- Vijay Govindarajan
- 4- Jim Collins
- 5- Michael Porter
- 6- Roger Martin

- 7- Marshall Goldsmith
- 8- Marcus Buckingham
- 9- Don Tapscott
- 10- Malcom Gladwell

Y así hasta 50 nombres entre los que los españoles brillan por su ausencia. Son [los gurús del management](#) en el mundo según [Thinkers50](#), pero ninguno de ellos proviene de la península.

¿Por qué?

Según [Luis Huete](#), profesor de la I.E.S.E. Business School y asesor de alta dirección, porque las universidades americanas “tienen mucha más experiencia en la gestión del talento del profesorado” que las españolas. **“Tendremos que esperar unos diez años para que en esa lista entre algún español”**, lamenta. [Las escuelas de negocio patrias sí entran en los Top 10 internacionales](#), pero los teóricos no. “En los países con idiomas fuertes (como España, Francia o Alemania) tendemos a publicar y dar conferencias en nuestra lengua, lo que resta visibilidad e impacto fuera”, añade.

[Javier Fernández Aguado](#), catedrático del Área de Dirección General en Foro Europeo (Escuela de Negocios de Navarra), también culpa al carácter americano y a la barrera del idioma, más que a la falta de talento española. “Es una cuestión de ignorancia foránea: **ellos no saben leer español y piensan que todo lo realmente importante se publica en inglés**, ni se molestan en considerar otra opción, así que saben poco de lo que se hace en España”, argumenta.

De hecho, Fernández Aguado asegura que, lejos de ser una ausencia en el panorama internacional, *el management* español “está teniendo un auge impresionante”. Al menos así lo demuestra el XXII Congreso Interamericano de Directivos de Gestión Humana, donde las dos ponencias más premiadas han sido las de dos españoles (habiendo más de 500 participantes de 16 países, incluido EE.UU).

La Directora del Centro Internacional Trabajo y Familia, [Nuria Chinchilla](#), sin embargo, considera que los españoles merecen formar parte de listas como la de Thinkers50. “No creo que los españoles estemos por detrás, hace muchos años que trabajamos desde los paradigmas que son necesarios hoy en día. Las directrices de los americanos, mecanicistas y cortoplacistas, son las que nos han llevado a la crisis”, apunta.

Todos están de acuerdo, en cualquier caso, en que la fórmula actual de

management evolucionará.

¿Hacia dónde miran hoy los empresarios españoles?

Para Chinchilla, el XXI será “el siglo de la F”. **“Necesitamos más flexibilidad**, no podemos seguir dirigiendo desde la rigidez; precisamos una mayor feminidad, que dote de humanismo a la empresa; y es fundamental tener en cuenta a la familia, porque no habrá hijos sin feminidad y sin flexibilidad y moriremos en este invierno demográfico”, explica.

Fernández Aguado, por su parte, considera oportuno **“recuperar Grecia y Roma como fundamentos conceptuales de Gobierno**, de organización”. En su opinión, el “gran error” que han cometido los directivos en los últimos años ha sido el de “centrarlo todo en las cuentas de explotación y haber olvidado que la persona es el centro de todo”. Los empresarios, según dice, “se han concedido una moratoria ética en la que predominaba la carencia de valores y el referente era la obsesión mercantilista”.

Luis Huete considera que la evolución más inmediata del *management* pasa por **“repensar el capitalismo”** y dirigirse, bien hacia uno más comercial (“donde la prioridad sea tener mejores clientes en lugar de preocuparse ‘sólo’ por los accionistas”), o bien hacia un capitalismo “de empresa familiar” (“en el que se apueste sobre todo por la reputación y la credibilidad”).

Pero, para Chinchilla, la reputación no vale nada si sólo se trata de la imagen que se proyecta al exterior. “Cuidado con las RSE (políticas de Responsabilidad Social Corporativa) que sólo buscan imagen. **Hoy en día la empresa tiene que ser auténtica porque se sabe todo**, así que si pretende contar algo que no va a hacer, mejor que no cuente nada”, apostilla.

Más allá de la autenticidad hacia la que señala Chinchilla, Huete vislumbra otro futuro para el *management*: aquél en el que las empresas se involucran en la sociedad y pasan a formar parte de la solución de sus problemas. “Son tan abundantes las señales de que el modelo social está en declive que **habrá líderes que convoquen a sus equipos alrededor de un fin social**”, anuncia. Está convencido de que el voluntariado corporativo “se multiplicará por veinte” en los próximos años porque, considera, “un alto porcentaje de los directivos, entre un 30% y un 40%, son muy buena gente”.