

**ESPAI D'OPINIONS****Nº127**  
**Febrer 2012****Joan Arnaldo****Advocat i assessor  
d'empreses**

### **CADA CUAL EN SU SITIO** **(Desmanes de los liderazgos)**

De manual es que cualquier directivo al llegar a un cargo quiera conformar su equipo y de manual es, también, que las personas de confianza de anterior cargo, deba suprimirse.

El lector se podrá preguntar, a que viene esta afirmación, pues me explicaré, en los últimos meses han cambiado los colores políticos de toda España o siendo más precisos de una gran mayoría, han accedido a puestos de "responsabilidad", nuevas caras, nuevas personas, que en una gran parte han de demostrar su valor en los cargos asignados.

En conversaciones con personas que están puestas en el intrínquilis de la administración, se critica en general, que estos cambios comportan la eliminación del nivel de mando en los cargos directivos de designación, solo por la ideología, sin valorar la profesionalidad, el buen hacer, y el saber de la persona cesada.

Lamentablemente este hecho, y no por ideología, también ocurría en grandes empresas, hasta que la economía moderna ha ido perfilando y no admitiendo que cuando se ficha a un directivo tenga que venir con un sequito detrás.

Pero la administración es diferente, hemos de ahorrar, pero hemos de colocar a acólitos, normalmente estómagos agradecidos, los conozcamos o nos los impongan los jefes.

Sabemos que la eficacia no es una de las cualidades de la administración y de los políticos, pero las personas que valen para un trabajo no son tantas, ni sobran, y no me sirve una expresión de un político que me dijo: "los trabajos de la administración no son tan difíciles que no se puedan aprender", a lo que le replique: "si eran tiempos para perder aprendiendo un trabajo, cuando seguro que se prescindie de gente cualificada".

Aquí se nos abre unas cuestiones importantes, ¿cuanta discriminación ideológica hay entre la “clase política” a la hora de designar cargos? , ¿qué valor se les dan a los trabajos comunitarios de la administración, por atender mas a lo que piensan que de lo que saben?, ¿cuál es la responsabilidad que se les exige a estos personajes?.

Hoy una organización publica o privada tiene que saber que los Recursos Humanos de una organización son el corazón de la misma, que mas que nunca se tiene que afinar y colocar “cada cual en su sitio”, exigir preparación y experiencia, valorar el trabajo de cada directivo y exigir una responsabilidad personal sobre los trabajos realizados, y que del buen hacer de los mismos dependa una continuidad en el puesto y porque no una retribución que este vinculada directamente con la producción del directivo.

La empresa lo entendió, en una gran mayoría, que no se podían incorporar directivos como el que contrata entrenadores para un equipo de futbol, los cuales llegan con todo sus colaboradores, cada vez se exige que se trabaje con las personas que hay, que se mejore su trabajo, y si hay una persistencia de incompetencia se vaya a una evolución de cambio.

En política, los plazos son cortos, pero no hay ni la voluntad de averiguar quién está en su sitio de forma competencial.