

# EL IDIOTA CORPORATIVO

*“Es un hombre tan inteligente que no tiene vanidad”.*

Paul Valery acerca de Igor Stravinsky

La palabra “idiota” deriva del griego *idiōtēs* y en la antigua Grecia se utilizaba para referirse a aquellos individuos que no estaban interesados en los asuntos comunitarios de la Polis y prestaban únicamente atención a sus propios asuntos particulares.

Si con este mismo sentido originario tomamos hoy la palabra idiota y nos preguntamos si existen idiotas en tal sentido en las corporaciones y organizaciones actuales, podemos responder sin ningún género de dudas que efectivamente así es, sí que existen.

¿Es esto en sí mismo un problema? Eso depende. En principio es perfectamente legítimo que cualquier empleado o miembro de una organización se dedique a cumplir responsablemente sus tareas y se desentienda de la dimensión colectiva de la organización en la que presta sus servicios. Nadie va a poder recriminarle su actitud y, su “idiotez”, en el sentido que venimos hablando, no está legalmente reconocida como causa de despido.

Los idiotas corporativos tienen todos ellos una serie de rasgos comunes que permiten identificarlos con facilidad. Sin ánimo de ser exhaustivos, algunos de estos rasgos son:

- Cumplen estrictamente con las obligaciones o tareas que tienen encomendadas y rara vez van más allá de las mismas.

- Suelen estar poco predispuestos a prestar ayuda a los demás y en general son poco proactivos en este sentido.
- Es posible que tarden mucho en responder mails que no son de un superior y es incluso posible que no los respondan en absoluto si consideran que el asunto no está directamente relacionado con sus obligaciones.
- La exitosa implantación de la estrategia corporativa les da más o menos igual y es posible que si nadie se lo ordena directamente no adapten en absoluto su comportamiento para estar más en línea con la misma.
- La cultura y los valores de la organización les traen sin cuidado y no hacen nada para cultivarlos o fomentarlos.

En realidad, la relación que se establece entre el idiota y la organización es casi vegetativa, es decir, está animada por la dosis imprescindible de vitalidad y dinamismo que permite mantener la relación con vida. Es una relación poco fructífera y que se mantiene muy lejos de su potencial y ello, aunque el idiota sea una persona muy competente, que a menudo lo es.

En principio, mientras el número de idiotas dentro de una organización sea minoritario y responda únicamente a la idiosincrasia personal de algunos individuos aislados, esto no supondrá ningún problema ni tendrá ningún impacto relevante en la organización como tal. Lo ideal sería que no hubiera ningún idiota, pero en cualquier colectivo siempre hay algunos individuos que por su propio carácter tienden a centrarse únicamente en la realización de sus propios intereses y se desentienden de los intereses colectivos.

Ahora bien, cuando en una organización abundan los idiotas más allá de lo razonable o de lo estadísticamente normal, hay que empezar a preocuparse porque la suma de esas idioteces individuales va a acabar, con seguridad, teniendo efectos negativos en la organización como tal.

Puede ser que esta idiocia extendida no afecte a la totalidad de la organización, sino que su incidencia afecte especialmente a determinados

departamentos o colectivos específicos. En cualquier caso, lo primero que debe hacerse ante esta situación de idiocia generalizada, aunque esté acotada a grupos específicos, es no engañarse y reconocer que la abundancia de idiotas obedece sin duda a alguna causa endógena, es decir, se origina en la propia organización.

En la mayoría de los casos, esta causa endógena será muy fácil de identificar. A poco que se observen las cosas con un poco de rigor enseguida se detectará que esta idiocia generalizada deriva de algún líder o responsable con mando que es a su vez un idiota en el sentido que venimos hablando. Y es que cuando la idiotez afecta a un líder, ésta deja de quedar enquistada en el individuo que la practica y empieza a irradiar hacia el exterior como una fuerza expansiva que tiende a colonizar a otros. Es decir, la idiocia de un líder en una organización tiene naturaleza vírica pues tiene efectos contaminantes para quienes están en contacto con él, siendo muy posible que éstos se conviertan también en idiotas desentendiéndose a su vez de lo colectivo. En este caso, ya estamos ante un problema grave.

En la antigua República Romana, tal y como ésta se configuró originariamente una vez que Roma se liberó de la monarquía de los Tarquinos, el poder de decisión respecto a los asuntos colectivos estaba segmentado en 2 partes. Por un lado, estaban los Cónsules nombrados por el Senado a los que se les confería un poder amplio pero temporal y, por otro lado, estaba el propio Senado integrado por aquellos aristócratas o familias nobles que se suponía sabían de la “cosa pública” y por ello tenían una cierta autoridad moral. Al poder temporal conferido a los Cónsules se le denominaba “Potestas” y a la autoridad moral que poseía el Senado se le llamaba “Auctoritas”.

En las organizaciones es de vital importancia que toda Potestas conferida a un determinado mando o responsable venga acompañada de un cierto nivel de Auctoritas, de autoridad moral. El problema es que mientras la Potestas se puede conferir a otros de manera inmediata invistiéndoles de poder o responsabilidades de mando, la Auctoritas o se posee de forma natural o debe aprenderse, cosa que no es fácil. Lo que

resulta imposible es transferírsela a alguien de manera inmediata si no la posee.

Cuando el idiota corporativo es un líder lo que suele ocurrir es que tiene Potestas, pero carece de Auctoritas y ello porque normalmente es una persona centrada sobre todo en la consecución de sus propias ambiciones personales y desentendida de la dimensión colectiva de la organización, lo cual por mucho que se empeñe en disimularlo tarde o temprano resultará evidente para todos cuantos le rodean e interactúan con él.

Dado que una organización es en gran parte un entramado de comportamientos que se retroalimentan e impactan entre sí, la presencia de un Idiota-Líder en una organización tendrá, como hemos dicho antes, efectos contagiosos a su alrededor. Normalmente el Idiota-Líder proclamará siempre que tenga ocasión su compromiso con la estrategia y los valores de la organización, pero con su comportamiento cotidiano tenderá a desmentir su adhesión a estas proclamas formales.

El idiota-Líder, a menudo se relacionará con sus subordinados únicamente en la medida en que los necesite y éstos frecuentemente se sentirán abandonados a su suerte, inseguros respecto a la idoneidad de su trabajo y huérfanos de directrices orientadoras para el futuro. Enseguida serán conscientes de la doblez en el comportamiento del Idiota-Líder y empezarán ellos mismos a no tomarse en serio ni los valores ni la estrategia de la organización, despreciados de facto y ante sus ojos por los que deberían ser los primeros responsables de su cumplimiento.

Como consecuencia de esto, lo más normal es que los subordinados del Idiota-líder, como mero mecanismo reactivo de adaptación, empiecen ellos mismos a comportarse como idiotas corporativos generándose así una perniciosa reacción en cadena que puede tener efectos muy negativos en el rendimiento colectivo.

Con todo lo anterior, no pretendemos en absoluto decir que los líderes de una organización deban ser siempre una especie de seres ejemplares rebosantes de virtudes morales. Todos tenemos ambiciones

personales, todos tenemos ego y todos tenemos vanidad. Pero cuando uno es un líder investido de Potestas debe ser capaz de hallar un equilibrio entre sus ambiciones personales y sus responsabilidades respecto a la dimensión colectiva de la organización.

Dado que como hemos dicho antes, la empresa es un entramado de comportamientos interrelacionados, el líder debe tener la capacidad de generar a través de la coherencia y el compromiso de sus actos un deseo de emulación por parte de quienes le rodean y sobre todo por parte de sus subordinados.

Un idiota corporativo no debería nunca llegar a convertirse en líder de una organización y, en los casos en los que esto ya haya ocurrido hay que poner remedio a la situación con carácter inmediato.

Puede ser que el Idiota-Líder sea ya irrecuperable por estar su comportamiento egoísta y su vanidad tan arraigados en su persona que ni siquiera mediante el aprendizaje sea posible reconducirlo. En este caso, lo mejor es defenestrarlo en cuanto se pueda en beneficio del interés colectivo.

En los casos menos graves, habrá que ayudarlo a reconducir sus actitudes y comportamientos para que en su universo psicológico encuentre espacio el interés corporativo. Les aseguro que para esto no bastará simplemente con apuntarlo a un Seminario de Liderazgo. De eso ya hablaremos en otra ocasión.