

deberán ser al menos compatibles con los propios de los diversos grupos. Si no, no hay “empresa” aunque puede haber “sociedad anónima”.

El beneficio no es el objetivo último de la empresa, pero es una necesidad de la misma. Si a un ser humano le preguntamos su objetivo último, podría contestar que es la salvación de su alma, luchar por la eliminación de las injusticias socio-económicas, o pasarlo bien. Pero si nos contestase “respirar” –¿No comprende Vd. que si no respiro me muero?– calificaríamos la respuesta de inadecuada, pero cargada de realismo.

Pues esto es el beneficio. Si la empresa no tiene beneficios, se muere. Por eso es una restricción, una limitación, un condicionante, una “CONDITIO SINE QUA NON”, y también una medida de eficacia, una brújula para la gestión.

¿ Esto es tan difícil de entender?

Hoy en día escuchamos con frecuencia REGLAS DE ORO de personas, con autoridad profesional sobre el tema, sobre generalidades, sobre reglas de los demás, sobre tal o cual sistema. Pero ¿y nuestro caso concreto?. Decirle a un americano que no coma demasiada carne porque aumenta el colesterol, el ácido úrico y los triglicéridos, está bien. Decírselo a un etíope es al menos una burla sangrienta, por eso debemos mirarnos y analizarlos profundamente.

Occidente ha producido la “Declaración Universal de los Derechos del Hombre”. Desde la Revolución Francesa, la libertad de unión y de expresión son dos derechos fundamentales del ciudadano. Pero sólo los japoneses, con sus “círculos de calidad” han trasladado estos derechos (el de expresión y reunión) al mundo de la empresa.

Grupos de trabajo a todos los niveles, naturalmente. Hoy se habla mucho de la “dirección participativa”. Y se ha quedado limitada al comité de dirección, “los sabios y los prudentes”. Los japoneses nos han enseñado que todo el mundo tiene derecho a pensar.

El rechazo a la participación es fruto de unos esquemas empresariales superados ya, en los que el “poder” se veía amenazado por el protagonismo de otros niveles.

La participación tiene varios grados: información, comunicación, consulta, discusión, negociación, etc. Ni siquiera los grados más avanzados atentan contra el poder o la autoridad. - ¿Que poder o autoridad se pierde cuando se permite la discusión, cuando se trata de llegar a un consenso o negociación, para conseguir la adhesión más amplia de directivos y trabajadores?-.

“El beneficio no es el objetivo último de la empresa, pero es una necesidad de la misma. Si la empresa no tiene beneficios, se muere”.

“El aumento de productividad en algunos sectores ha sido tal que un elevado porcentaje de la población laboral se ha quedado sin trabajo”.