

¿Qué cosas diferentes dijo Juan Antonio Pérez López?

A todos aquellos que conocimos a Juan Antonio como alumnos o participantes de los programas del IESE, no nos cabe ninguna duda de que no era precisamente el estereotipo habitual del profesor de dirección de empresas. Tenía una personalidad y una manera de ver los problemas notablemente distinta a ese estereotipo, y trataba de transmitir un esquema conceptual (propio) de gran valor para el análisis de las decisiones empresariales. Pero, ¿dónde está la diferencia?

Resumen del artículo

El autor recuerda la figura y el pensamiento del profesor Juan Antonio Pérez López a los diez años de su fallecimiento. El profesor Rosanas subraya la originalidad de su enfoque y destaca las aportaciones de Pérez López a la formación empresarial: el enfoque de la dirección que parte de la persona, la recuperación de la virtud como elemento clave en las organizaciones, en todos sus niveles, y un enfoque de la toma de decisiones que incluye todas las dimensiones de la empresa.

La pregunta es interesante cuando se cumplen ya diez años de su fallecimiento, porque a veces se pone en duda que exista. Aunque Juan Antonio tenía y tiene sus "fans" (muchos, me atrevería a decir), convencidos de que su enfoque es importante original y único, también tiene algún detractor (pocos, me atrevería a decir), que decía o dice que lo que él dijo ya lo había dicho alguien antes.

Dónde no está la diferencia

Vaya por delante que es difícil en este mundo encontrar algo nuevo. «Nihil novum sub sole», decían los clásicos, no hay nada nuevo bajo el sol. Sutton, coautor con Pfeffer (ambos de la Universidad de Stanford) de una feroz crítica reciente al mimetismo de las empresas por lo que hacen las demás, dice que cualquier idea que uno tenga, normalmente ya hay alguien que la ha tenido antes, incluida ésta. Cierto, evidentemente. A pesar de lo cual, es innegable que el mundo progresa y que las cosas avanzan, tanto a nivel de conceptos como a nivel de realidades, y que, por tanto, algo nuevo debe haber. Y lo hay, como voy a argumentar, en lo que hizo Juan Antonio Pérez López, aunque a veces pueda sonar decepcionantemente simple. Pero lo mismo ocurre con cualquiera de los grandes científicos de la historia: Newton decía que si había podido llegar a ver lejos era porque estaba subido sobre los hombros de gigantes. Pérez López decía que una parte importante de lo que hizo fue meramente traducir Aristóteles al lenguaje de la dirección de empresas. Cada paso en el progreso de una disciplina académica es siempre relativamente pequeño, siempre se puede decir que la idea ya estaba en lo anterior. Lo cual no hace que el pequeño paso no tenga valor: por el contrario, como queda dicho, a base de estos pequeños pasos ha ido progresando la humanidad.

Desgraciadamente, las simplificaciones del trabajo científico suelen ser frecuentes, y estas simplificaciones suelen atribuir a algún científico lo que era sobradamente conocido antes de él y, en cambio, no le dan crédito suficiente en cuanto a lo que él realmente aportó. Esto, por ejemplo, ocurre con Newton y la famosa historia de la manzana¹. No es sorprendente, pues, que ocurra lo mismo con Pérez López. A veces le atribuimos como nuevo algo sobradamente conocido, como por ejemplo la existencia de los motivos que él calificaba de "trascendentes", es decir, aquellos que significan un interés genuino en lo que les ocurre a los demás, incluso hasta el punto de dejar de lado, o como secundarios, los intereses propios. Alguno ha podido pensar que éste era un nuevo concepto que se le había ocurrido a él. La expresión "trascendente" (en mi opinión no excesivamente afortunada, aunque cuesta encontrar una mejor), quizá sí; el concepto, evidentemente, no: que las personas tienen este tipo de motivos es algo sobradamente conocido desde muchos siglos antes, y posiblemente tan viejo como la humanidad. No hay más que ver cómo la historia, la literatura y la filosofía están llenas de ejemplos de comportamientos que se califican de "heroicos", en los que los motivos trascendentes son llevados en ocasiones incluso al extremo. Lo que sí hizo Pérez López, como veremos, es poner de manifiesto que son imprescindibles en aspectos relativamente mundanos de la dirección, como la definición de misión, la identificación de las personas con la organización con la que trabajan o el ejercicio del mando.

También es sobradamente conocido que la dirección de organizaciones consiste en hacer las cosas a través de otras personas. Ésa es casi la definición de *management* en cualquier libro



Josep M. Rosanas
Profesor Ordinario,
Contabilidad y Control, IESE
jrosanas@iese.edu