



Sandro Rosell: cuando ocultar información acaba costando el cargo

30.01.2014 | MADRID | N. S. . Siga al autor en   2

Cómo debería actuar una empresa y un directivo cuando suceden este tipo de polémicas.



En el año 1981, Janet Cook recibió el premio Pulitzer por un reportaje sobre Jimmy, un niño de ocho años adicto a la heroína. La periodista perdió el premio unos días después, cuando se demostró que la historia era inventada.

Cook protagonizó una de las muchas mentiras que han costado un cargo a lo largo de la historia. Las hay en todos los ámbitos y de todos los sabores. Desde la política, con **el ministro británico que dimitió por mentir sobre una multa de tráfico** (responsabilizó a su mujer de ir conduciendo), hasta la cocina, con el caso del chef Robert Irvine que aderezó su currículum con ingredientes de cosecha propia como que tenía el título de Sir y que había confeccionado la tarta nupcial en la boda de Lady Di y Carlos de Inglaterra.

El mundo de la empresa no está exento de mentiras y ocultaciones de la verdad, porque entre una y otra existen matices, según asegura José Ramón Pin, profesor de IESE: **"Hay que distinguir entre la mentira y decir sólo lo que se puede por razones de confidencialidad o prudencia"**.

El caso más reciente de dimisiones bajo la sospecha de mentir es la del expresidente del FC Barcelona, Sandro Rosell. "Un directivo debe dimitir si la acusación es ya un hecho consumado. Si se trata de una acusación, entonces siempre podemos acogernos a la presunción de inocencia", dice Pere García, master coach de Tisoc Coaching.

Quién no recuerda el caso del ex consejero delegado de Yahoo! que decidió abandonar su puesto cuando salió a la luz que había maquillado su currículum. ¿Todas las mentiras deben acabar en dimisión? Para Begoña Puente, profesora de Esade, **"las mentiras que afectan a los valores y, por tanto, a la cultura de la organización deben ser penalizadas"**. Remedios Torrijos, profesora en IE Business School, tiene claro que cada mentira merece una medida distinta. "La peor es la subordinada al éxito, donde la persona está dispuesta a hacer cualquier cosa por obtenerlo sin preocuparse por el bienestar de los otros".

La reputación de una empresa vinculada a estas polémicas queda mermada tras un hecho así. "El descrédito de la compañía es un peligro, por eso el directivo en cuestión debe reconocer la culpa y tener la intención de reparar el daño causado", explica Pin. "La ocultación de la verdad menoscaba la confianza entre la partes y estimula la incompetencia", según Torrijos. Para Puente, **"el acto de separación, es decir, la dimisión de la cabeza visible, es la solución cuando la persona que debe ser un referente para el resto deja de serlo"**. El experto de IESE apunta otro matiz: "Cuando hay pendiente un tema judicial, la persona está demasiado ocupada en defenderse a sí misma, como para pensar en los intereses de la organización".

La reputación de la empresa no es lo único que está en juego, según García: "La opinión pública puede ser devastadora con la imagen de un directivo". Aunque como en todo, hay países más benévolos al respecto, concluye Pin: "Estados Unidos es más comprensivo con las debilidades humanas siempre que se reconozcan y se hagan públicas, mientras que en un país como España se cree menos en el concepto de reinserción. En el caso de los anglosajones y los germánicos, la mentira es una señal de falta de confianza".

Scott Thompson (Ex consejero delegado Yahoo!)

El antiguo CEO de la compañía dimitió en 2012 tras la polémica por su supuesto currículum falso, donde acreditaba dos licenciaturas, una en Contabilidad y otra en Informática, aunque nunca llegó a tener esta última.

John Browne (Ex consejero delegado BP)

John Browne dimitió en 2007 después de que un tribunal hiciera público un fallo en el que se aireaban detalles de una relación personal y donde se aseguraba que el ejecutivo de la petrolera mintió al tribunal.

Dave Edmondson (Ex consejero delegado RadioShack)

Edmondson también maquilló su CV al afirmar que había estudiado una carrera de cuatro años de Psicología y Teología. La empresa le apoyó, pero aún así dimitió en 2006. "La responsabilidad de mis errores es sólo mía", dijo.

Bob Diamond (Ex consejero delegado de Barclays)

En 2012, a Bob Diamond no le quedó más remedio que abandonar su cargo como consejero delegado cuando se acusó a Barclays de manipular el tipo interbancario londinense (libor).