



knowsquare .

PREPARADO POR: JUAN FERNÁNDEZ-ACEYTUNO

11 DE AGOSTO DE 2008

# LA ANTIGUA ROMA

---

## RESUMEN DE LIBRO

knowsquare .

Privado y Confidencial

Prohibida su Distribución sin Autorización Expresa del Autor

---

## INTRODUCCIÓN

---

Interesante, breve, pero denso libro, de la editorial *FT Prentice Hall* y escrito por Antonio Ortega Parra, autor del que ya hemos resumido otra obra en Know Square: “*Alejandro Magno y la gestión de empresas*”, editado éste último por Ediciones Internacionales Universitarias. En esta ocasión el autor se adentra en la historia de Roma, y analiza cómo el Senado y el pueblo romano gestionaron una empresa que cosechó grandes éxitos, no sin dificultades, encontrando siempre la forma de reaccionar ante las crisis, superándolas. Dedicaremos un epígrafe de la reseña al prólogo de Antonio Garrigues, que engrandece la obra aportando valor y criterio, anticipándose en algunos de sus comentarios a situaciones que estamos viviendo hoy, muy de cerca.

---

## UN PRÓLOGO EXCEPCIONAL

---

Antonio Garrigues nos tiene acostumbrados a sumar, pero lo de este prólogo casi roza la perfección. Comienza justificando la necesidad de la obra prologada, ya que cree que estamos en la época histórica en la que se hace más urgente un ejercicio crítico sobre modelos económicos. Opina que vivimos un mundo globalizado, con importantes déficits democráticos y jurídicos, debidos en gran parte a la ausencia de instituciones globales con capacidad de actuar, y se apoya para ello en una frase de *William Pfaff*: “*la globalización de un capitalismo no regulado es una fuerza aún más revolucionaria y peligrosa en sus efectos que el propio leninismo*”... Nótese que el prólogo está escrito en enero de 2006, con bastante antelación a la crisis que nos ocupa por estas fechas...

Añade Antonio que de la *Pax romana* – que Virgilio define diciendo: “*Tú, romano, recuerda tu misión: ir rigiendo los pueblos con tu mando, imponiendo leyes de paz, concediendo tu favor a los humildes y abatir combatiendo a los soberbios*” – hemos pasado a la *Pax americana*, señalando dos diferencias básicas:

1. Que los romanos tenían un sentido mucho más abierto, respetuoso y comprometido respecto de las culturas ajenas.
2. El protagonismo que los romanos otorgaban al derecho, con un orden de convivencia basado en la lealtad a la palabra dada, un exquisito respeto a la tradición romana y a su adaptación social, y un profundo amor a la *libertas*, verdadera alma del *Populus Romanus*.

Termina Garrigues comentando que el hecho de que la fuerza estuviera siempre sometida a la razón jurídica, fue quizás la mejor lección que nos dieron los romanos, y de la que, por desgracia, muchos países, algunos de gran tradición democrática, a menudo olvidan.

---

## ROMA, UN CASO DE LIBRO

---

No siendo un libro histórico, en pureza, el autor recorre varios períodos de la historia de Roma de los que cree que podemos aprender, en concreto, el impacto que la cultura corporativa de una organización – sus valores – tienen sobre la consecución de sus objetivos. Aporta Antonio numerosa bibliografía para tratar de confirmar que, en primer lugar, es cierto que el tener una cultura corporativa fuerte ayuda a la consecución del éxito, y en segundo lugar, tratando de identificar qué valores son los que realmente sirven. (Cuando habla de valores en la empresa, no se refiere a los valores que se declaran, de los que se muestra particularmente escéptico, sino a los que se observan.)

A lo largo de toda la obra, el autor nos conduce por la analogía de comparar el mundo de la empresa de hoy con la cultura de Roma, y lo hace intercalando autores y teorías contemporáneas. En este resumen, de acuerdo con nuestro libro de estilo, nos centraremos sobre todo en las conclusiones y en la aplicación directa de las comparaciones, dejando para el lector que quiera bucear en el libro, actitud ésta que recomendamos, los detalles o los ejemplos históricos concretos.

Respetando Ortega el principio de *Kotter* – al respecto de que no hay valores universales que garanticen el éxito – y con la salvedad del contenido ético de los mismos (el fin no justifica los medios), formula los valores que él considera indispensables en la definición de una cultura:

1. Tener una actitud proactiva, de empresa líder, ambiciosa.
2. La cercanía al cliente.
3. El compromiso de desarrollar líderes.
4. La mirada crítica: preguntarse cómo mejorar, tanto desde dentro como por fuera
5. Que la cultura persiga la integración del equipo con el proyecto.

Sugiere Antonio que el carácter de los fundadores tiene una importancia decisiva en la formación de la cultura corporativa de las organizaciones, y que no sólo los éxitos reafirman los principios que conforman la cultura, sino también los fracasos. Toma de Roma el concepto de que “*Roma no se rinde*”, como ejemplo de determinación, y en segundo lugar considera que los recursos son esenciales, la capacidad de resistencia, el hecho de que los músculos comercial y financiero serán fundamentales. Alerta sobre la imprevisión de algunas organizaciones, basada en una irreflexión consecuencia de la autosuficiencia. No es bastante tener una cultura fuerte; ésta debe ser adaptable y cambiante con el entorno, orientada a clientes, accionistas y empleados, asumiendo los riesgos que los cambios requieran.

Sostiene Ortega que para plantear una aventura empresarial, los líderes deben, primero, tener una gran visión, y transmitirla, y segundo, desarrollar un plan de implantación riguroso que les lleve al éxito, fijando el rumbo y los objetivos, con predisposición de hacer cosas, proactivos, que implica un determinado grado de insatisfacción, un permanente deseo de mejora y una actitud vigilante para detectar oportunidades... y aprovecharlas, evitando ser de ese grupo de líderes de medio pelo que no hacen nada, pero van a toda velocidad... En el epígrafe siguiente, resumimos los siete puntos esenciales que para el autor son indispensables para disponer de una actitud proactiva en las organizaciones empresariales contemporáneas.

---

## UNA ACTITUD PROACTIVA

---

1. La ambición como compromiso
2. El esfuerzo como motor
3. La confianza como carburante
4. La ética como límite
5. El crecimiento sostenido
6. La importancia de la masa crítica
7. Un enfoque a la acción para aprovechar las oportunidades.

---

## PROPUESTA DE AUTOEVALUACIÓN

---

Termina el libro Ortega con una invitación a la evaluación de nuestra propia empresa, tratando de compararla con lo que para él suponen los pilares de la cultura de Roma, que a lo largo de toda la obra nos ha ido enseñando.

1. ¿Tiene su empresa una cultura corporativa fuerte... y auténtica?
2. ¿Es el suyo un liderazgo de servicio?
3. ¿Es ilusionante la misión de su empresa?
4. ¿Qué grado de coherencia existe entre la cultura corporativa y la organización?
5. ¿Somete sus valores corporativos a un rejuvenecimiento para adaptarlos al entorno?
6. ¿Son sinceras sus expresiones sobre la integración de los equipos?
7. ¿Hasta dónde alcanza su compromiso con la integración de los equipos?
8. ¿Ha desarrollado un proyecto que le asegure la generación de líderes, y por tanto la sucesión?