

## CAPÍTULO 10

Se corresponde con el “Para poner en práctica” de la página 297

### CASO ENRON

Enron, la mayor empresa energética – sin tener en cuenta las petrolíficas – de EEUU en el año 2001, ganadora durante cinco años consecutivos del reconocimiento a la empresa más innovadora del mundo otorgado por la revista Fortune, resultó ser la protagonista de uno de los mayores fraudes y escándalos de la historia empresarial.

Este caso nos ilustra de la importancia que tienen los recursos humanos de la empresa y muy concretamente de la importancia de la ética y de la honradez en los directivos.

Kenneth Lay y Jeffrey Skilling, ex directivos de la compañía, destacaron por su falta de escrúpulos, engañando a los accionistas, al resto de los directivos y de los trabajadores, a los medios de comunicación y al mundo en general. El engaño era de tal magnitud que incluso contó con la colaboración de la entonces gigante y prestigiosa auditora Arthur Andersen.

La forma de actuar de estos directivos, ambición sin medida, fraude, conspiración, abuso de información privilegiada, ocultación de los resultados de inversiones nefastas en sectores y mercados desconocidos, engaño y encubrimiento de la enorme deuda que cargaba y de la falta de liquidez, pago de sobornos,... llevó a esta empresa y a su firma auditora a su espectacular derrumbamiento.

Los accionistas de la noche a la mañana perdieron todo lo que habían invertido en Enron, pues las acciones pasaron a no valer nada cuando dio suspensión de pagos. Y los trabajadores fueron doblemente perjudicados pues era habitual que se les remunerara con acciones de la compañía, por lo que su puesto de trabajo y sus ahorros estaban concentrados en Enron. Los responsables de esta gran mentira, sin embargo, sí vendieron sus acciones justo antes de que se destapara el escándalo, conscientes de que el valor de las acciones de Enron iba a pasar a ser prácticamente nulo.

Pero Enron vivía un éxito empresarial de tal magnitud que a pesar de que algunos trabajadores sí detectaron irregularidades en los documentos y señales de engaños y delitos, y lo reportaron a sus superiores, nadie se sentía capaz de luchar contra la cultura del engaño que se había instalado en la empresa.

Este desastre económico, empresarial y por supuesto para las personas afectadas, también personal y familiar, se hubiera podido evitar con valores éticos elementales por parte de la cúpula directiva: honradez, integridad y buen juicio.