



Orgullosos de ser 'Arturos'

Han pasado ocho años desde que Enron se llevó por delante la mayor firma de auditoría del mundo, Arthur Andersen. Sus ex socios quieren hacer justicia y defienden su legado

TEXTO PAZ ÁLVAREZ

Si mira a su derecha, puede encontrar a uno; si lo hace a la izquierda, puede haber otro. Si examina con detalle en el currículo de los ejecutivos que lideran su empresa, puede haber más de uno. Están por todas partes. Son los Arturos, y es curioso, pero la mayoría están orgullosos de haber sido bautizados así. Pertenecen a la mayor cantera de directivos que ha habido en España, como lo fue Arthur E. Andersen, el visionario fundador de la firma de servicios de auditoría contable y consultoría que llevó su nombre, fundada en 1913 en pleno corazón de Chicago. Modernizó el papel del auditor, llevándolo más allá de la mera contabilidad y orientándolo a la consultoría de mejora de los negocios. Para ello, comenzó por la formación de los nuevos profesionales y contribuyó a relanzar, re-

sentaba el 40% del total de honorarios. Fue ese año cuando la firma se dividió en Arthur Andersen y Andersen Consulting, que en 2001 pasó a llamarse Accenture. Pero un año más tarde llegó el huracán Enron, una compañía tejana de transporte de gas por gasoductos, modelo de innovación en los negocios, cuyos directivos eran considerados como *masters del universo*. Pues bien, una de las claves de su gran crecimiento fue la aplicación de grandes dosis de ingeniería financiera a sus operaciones. Andersen era la auditora, a la que parece que se le ocultó información sobre las malas prácticas de Enron. Cuando se desató la quiebra que se llevó por delante los ahorros de miles de accionistas, Arthur Andersen fue señalada con el dedo por los medios de comunicación y la opinión pública, y fue llevada delante de la justicia. Lo que pasó a continuación es conocido, de la auditora no quedó ni rastro en todo el mundo.

LAS CIFRAS



100 millones de dólares cobraba David Duncan, director de Enron y principal desencadenante del escándalo financiero que arrasó Andersen. Por ello, los ex 'arturos' afirman que el precio de la integridad de la auditora fue, en definitiva, el salario de un ejecutivo.

Este suceso fue para los Arturos un episodio "ofensivo y bochornoso". Para mayor tristeza, la sede principal de Arthur Andersen en España, el edificio Windsor, ardió años más tarde. Todo esto pertenece a la historia, que permanece en la memoria de aquellos que formaron parte de ella y que ahora, con el reposo que da el paso del tiempo, han decidido recuperar, con el fin de reivindicar el papel desempeñado por la compañía a la que pertenecieron y que marcó escuela y época.

Dos ex socios, Carmelo Canales y Francisco López, han decidido desempolvar todos estos recuerdos y plasmarlos en el libro *El legado de Arthur Andersen* (Editorial Libros de Cabecera). "La firma llegó a ser un mito, un símbolo de la excelencia en el área de los servicios. Éramos admirados en todo el mundo como ejemplo de profesionalidad en auditoría y consultoría", afirma López, autor y editor de la obra, que si algo aprendió durante su estancia en la organización fue que las cosas hay que hacerlas bien hasta el final. "No hay que conformarse

SIETE COLUMNAS

Las bases de un imperio

1 **Unidad:** dentro de este principio se engloban conceptos como la cohesión, la homogeneidad, la obediencia a las normas internas y el respeto a los compañeros. Arthur Andersen fue, probablemente, la primera empresa de servicios profesionales que se planteó como eje estratégico constituirse en una única firma global.

2 **Integridad:** incorpora valores como actuar con honestidad y respeto a las normas sociales, pero también con rigor, como la base profunda de un trabajo profesional bien realizado para

analizar hechos relevantes, sin perderse en los detalles pero sin olvidarlos. Ser íntegros no quiere decir dejar de aprovechar las oportunidades de negocio que legal y honestamente se puedan presentar.

3 **Cooperación:** recoge términos como solidaridad, generosidad y el apoyo mutuo desinteresado. No se trataba tanto de que los socios se llevaran bien o que tuvieran fuertes vínculos entre ellos, es que el modelo y el sistema de trabajo fomentaban, y hasta obligaban, si cabe, a cooperar.

4 **Ambición sana:** basada en la propia capacidad de trabajo y en la actitud rigurosa.

5 **Talento:** Arthur Andersen pretendía ser el mejor lugar del mundo para trabajar cuando ninguna otra empresa se lo planteaba de ese modo. Pero lo era sólo para los mejores.

6 **Idea de servicio:** conlleva valores como calidad, innovación, respeto al cliente y deseo de sorprenderlo positivamente.

7 **Orientación a resultados:** respetando algo que parecía imposible, como es aplicar el principio de la cooperación.



Un empleado acarrea parte de la documentación presentada en el juicio de Andersen.

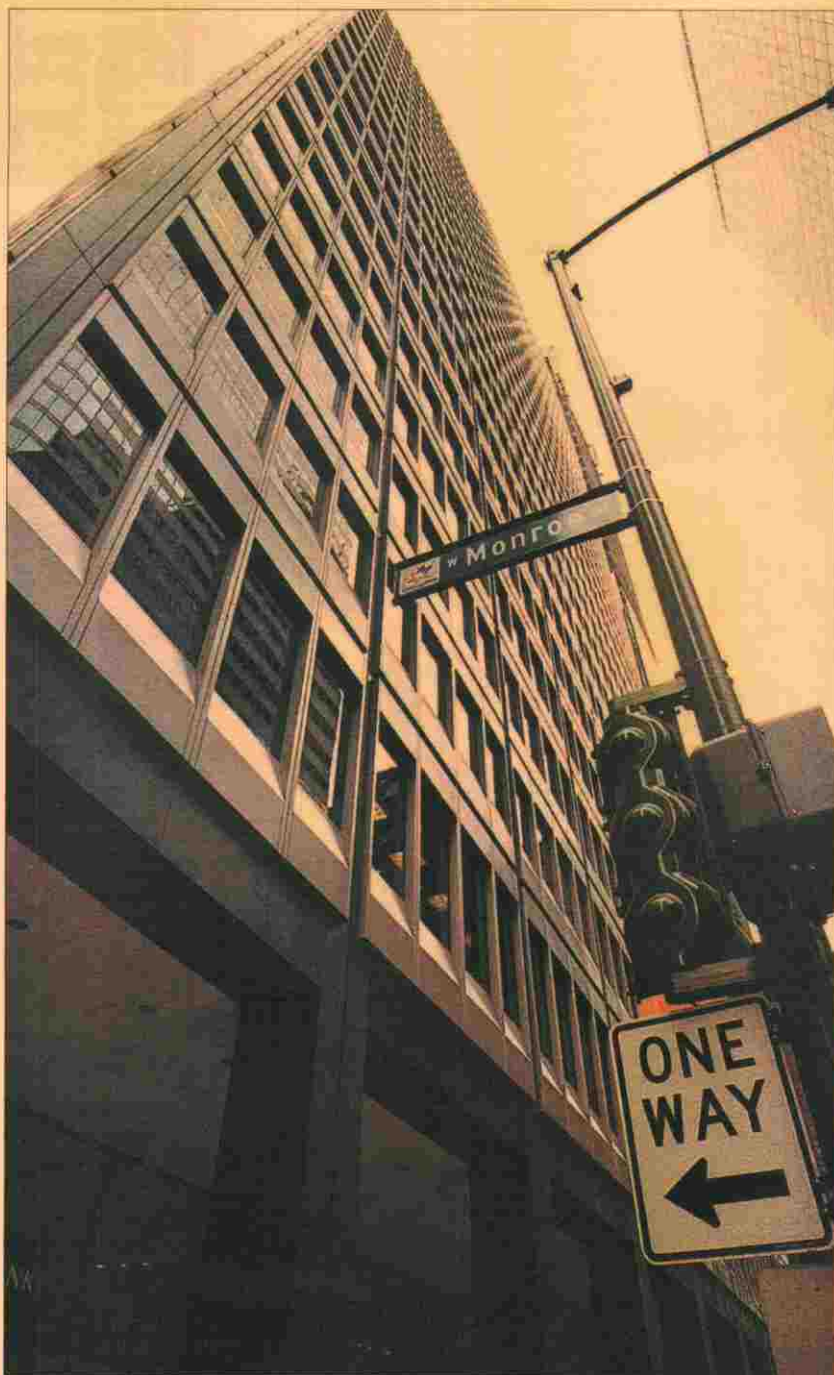


Profesionales de Arthur Andersen se manifiestan en defensa de la firma.

con hacerlas, con hacer lo que te pide el cliente, hay que sorprenderle, es lo que te da ese punto diferencial. Y, por supuesto, respetar a las personas, a quienes trabajan a tu lado; el talento era muy apreciado en Andersen", reconoce este

socio director, orgulloso de pertenecer a la que fue considerada la mayor cantera de ejecutivos.

De hecho, Miguel Gordillo, de 57 años, cuya base profesional se fraguó en Arthur Andersen, donde entró en 1974 en auditoría para más tarde pasar al área de impuestos, que dio lugar a la fusión Garrigues & Andersen, firma de la que fue socio director, aconseja elaborar una guía con los ex Arturos que salieron de la organización. "Hay muchos repartidos por las principales empresas, porque la política que existía era la de *up or out*, arriba o afuera; se promocionaba el mérito y el que no era promocionado tenía que salir, por lo que fue una cantera importante para las empresas industriales de este país, a las que se llevaban lo que habían aprendido en la firma", recuerda Pedro



Sede central de Arthur Andersen en Chicago, donde nació en 1913 la firma de auditoría y consultoría. BLOOMBERG

Navarro, vicepresidente ejecutivo del patronato de Esade, que comenzó su carrera en Andersen en 1972 y se prolongó hasta 2001, llegando a ser máximo responsable de Andersen Consulting en España.

"Soy un enamorado del modelo de organización que se creó y que nos ha aportado a nuestra formación una forma de hacer y de pensar. Era un modelo de funcionamiento y de eficacia, se valoraba el trabajo, el esfuerzo, la meritocracia, la generosidad, el compañerismo. La firma era ejemplar, era modélica, y creo que fue a la que le tocó pagar el escándalo de Enron". Los elogios son de Gordillo, quien cree que, sin llegar a ser una secta, era una firma que marcaba mucho.

¿Y por qué, si eran tan buenos, desa-

Funcionaba como cooperativa. Tenía 2.400 socios en el mundo

parecieron? "Es algo que nos seguimos preguntando, porque vivíamos obsesionados por la seriedad, el compromiso, la integridad, y cuando sucedió lo de Enron se nos trató como si fuéramos piratas del Caribe", cuenta López, quien aclara que aunque "éramos una firma compacta, no éramos un bloque". Esto quiere decir que aunque en España se acató la esencia de Andersen, las prácticas en este país estuvieron libres de toda sospecha. "En España hicimos un gran trabajo".

Lo corrobora Ángel Durán, presidente de OJD, que vivió la caída de Andersen estando fuera de la organización, ya que se jubiló en el año 2000. "Fue un golpe profundo, allí pasé 35 años, en una organización mundial que era perfecta, con unas normas de ética rigurosísimas. El problema se produjo en Estados Uni-

De usted, y sin dejar papeles en el coche

Existe una leyenda empresarial que asegura que los Arturos tenían unas normas no escritas relacionadas con el atuendo y sus hábitos cotidianos que muchos de sus profesionales no han olvidado. La vestimenta era prácticamente un uniforme, tenía que ser discreta, traje azul marino o gris y camisa blanca. La corbata, sin estridencias. Francisco López recuerda que Manuel Soto, el primer socio español que nombró la consultora, "decía que éramos mitad frailes, mitad soldados, y que debíamos tener un comportamiento con la imagen de seriedad que queríamos dar".

Según Ángel Durán, "no podíamos desentonar con el entorno empresarial en el que nos movíamos, ni tampoco llamar la atención". Este ejecutivo, además de la ética, siempre tiene presente el respeto hacia las personas. "Ahora es muy habitual tutear a alguien cuando no se conoce a la otra persona, nosotros en principio siempre tratábamos de usted a las personas", dice, a la que vez que reconoce otra manía heredada de los tiempos de Andersen. "Hace diez años que me fui de la empresa y sigo teniendo la preocupación por no dejar cosas en el coche".

Los profesionales de Arthur Andersen tenían prohibido dejar papeles o maletas de trabajo dentro de su automóvil. También existía la norma de no viajar en avión más de dos o tres socios juntos. Era una compañía única, afirma Miguel Gordillo, con unos planteamientos firmes.

dos y cuando la compañía fue imputada ya no hubo manera de salvarla, porque una empresa de servicios profesionales se basa en la confianza y, si esto se pierde, no hay nada que hacer". Este ejecutivo cree que una parte de su ser está condicionada por su experiencia en la firma, a la vez que opina que es justo reconocer el papel que jugó Andersen en el campo de la auditoría y en la modernización empresarial de España.

Y todo ello, así lo creen los ex Arturos, debe ser recordado por las nuevas generaciones de profesionales. El legado de Arthur Andersen debe permanecer en el recuerdo. "Sobre todo, lo importante que es para nosotros la cultura del esfuerzo, contraria a la del pelotazo. Progresábamos a base de esfuerzo y de aprendizaje", concluye Pedro Navarro.

EN MI OPINIÓN...



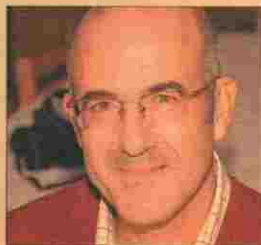
MIGUEL GORDILLO
Garrigues

"La firma era ejemplar, modélica, y creo que fue a la que le tocó pagar el escándalo de Enron"



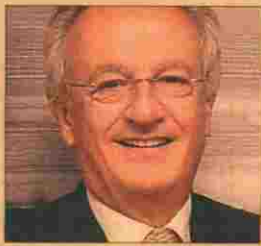
PEDRO NAVARRO
Esade

"Existía una política de up or out, arriba o afuera. Se valoraba el mérito y fue una gran cantera de directivos"



FRANCISCO LÓPEZ
Libros de Cabecera

"Me sigo preguntando por qué si éramos tan buenos desaparecimos. En España hicimos un buen trabajo"



ÁNGEL DURÁN
OJD

"Pasé 35 años en una organización que era perfecta, con unas normas de ética rigurosísimas"