

Lo mejor del adn empresarial

Siempre he sentido una gran admiración y respeto por Manuel Torres. Así que algunas de las cosas de las que hoy escribo, amigo lector, seguro que alguna otra vez me las has leído. No puedo ni debo ser neutral en esta ocasión. Desde que lo conozco, allá por el año 1994, he disfrutado del privilegio de poder verificar lo que significa atesorar lo mejor del adn empresarial: la audacia, el tesón, la creatividad, el esfuerzo, el entusiasmo y la generosidad en la entrega, la capacidad para concitar a los mejores a su alrededor, la inteligencia para favorecer el desarrollo del talento y el liderazgo para caminar con su gente por territorios inexplorados. Rasgos que explican los éxitos y los fracasos, que también los ha habido, como decepciones, y han sido una importante fuente de conocimiento, de una persona y una empresa que nos han dado mucho más de lo que hemos sido capaces de devolver.

Manuel Torres era el pasado 8 de febrero un hombre feliz, fundamentalmente porque ese día se hacía visible el nuevo clima que domina las relaciones entre su empresa y la Administración de Navarra, tras un prologado periodo de desencuentros e incompreensión en el que todos, o casi todos, hemos perdido algo. Unos años de confrontación desigual, en los que una parte disparó con la pólvora del rey y otra lo tuvo que pagar de su bolsillo por partida doble.

Con ser razón suficiente, no sería ese el precio más alto de esta desafección, a la vista de los hechos. Las dificultades han hecho al grupo MTorres más innovador, relevante, independiente, más del mundo, y nosotros, que hoy estamos en este estado de postración y per-

plejidad, porque no somos lo que pensábamos que éramos, hemos perdido la gran oportunidad de que, pivotando sobre MTorres, surgiese un entramado empresarial, que pudo haber sido, permítaseme la exageración, el asombro del mundo (gracias Shakespeare). Prevalecieron otros intereses, perdimos el tiempo fundamental.

Hoy, cuando examino lo que es MTorres no puedo evitar releer algunos de los propósitos del Plan Moderna y comparar una realidad empresarial con un proyecto tan deseable como ineludible para alejarnos de un mundo que ya no es el presente. En Torres de Elorz tenemos el resultado de la gestión del talento, de lo que significa apostar por sectores estratégicos, la aportación de valor, la diferenciación, la internacionalización, la innovación... tenemos el crisol donde las palabras, las teorías, los paradigmas se transforman en empleo cualificado, riqueza e IVA. Un modelo de referencia para esa imperiosa transformación que tendrán que seguir muchas otras empresas si aspiran a tener un futuro propio, un espejo donde aconsejo mirarse a los emprendedores de nuevo cuño.

