

# UN MENSAJE A GARCIA

Cuando la guerra entre España y América empezó, era muy necesario para los americanos ponerse urgentemente en contacto con el caudillo de los insurrectos.

El general García estaba en alguna parte del yermo de Cuba y nadie sabía donde, y aún sabiéndolo, no era fácil ponerse en contacto con él, ya que en aquellos tiempos y lugares no había ni correos ni telégrafos; no obstante, era muy conveniente para el presidente de América mandarle un mensaje. Pero, ¿cómo? Alguien dijo al presidente: "Hay un hombre que se llama Rowan, que sólo él es capaz de encontrar a García".

Vino el señor Rowan llamado por el presidente y éste le entregó una carta precintada en un sobre impermeable, para que la entregara al general García, y a los cuatro días después Rowan llegaba de noche a la costa de Cuba, se introdujo dentro de la selva y tres semanas después estaba al otro lado de la isla, encontró a García y le entregó la carta.

Lo curioso del caso es que el presidente McKinley entregó el mensaje a Rowan para que lo entregara a García, y Rowan no preguntó: ¿a dónde voy a encontrar yo al general García?, sino que se las arregló como pudo y supo, para cumplir el mandato del presidente, sin hacer pregunta de ninguna clase.

Esta clase de hombres al estilo de Rowan son los que escasean y los que nos hacen falta en nuestras empresas, y no precisamente aquí en España, sino que en mi país y en cualquier otro lugar del mundo. Faltan hombres con más espíritu de obediencia a lo mandado y menos deseos de averiguar las causas y motivos que mueven al mandante. Al fin y al cabo, no es tan difícil obedecer, ya que toda responsabilidad recae siempre al que manda y no al que obedece. Cualquier dirigente que trate de organizar una cosa, muchas veces se ve frustrado por los límites del hombre intermediario que, por inhabilidad, o falta de voluntad, o falta de concentración en el trabajo que le está encomendado, imposibilita la labor del que intenta crear u organizar una actividad cualquiera.

¿Vamos a hacer una prueba?

Imagínese que está usted sentado en su despacho, donde hay una docena de administrativos a sus órdenes. Llame a uno cualquiera de ellos, que le llamaremos López, por ejemplo, y dígame: "Por favor, señor López, busque en la Enciclopedia y saque una pequeña nota de la biografía de Edison".

¿Piensa que el administrativo le dirá: "Sí, señor", y se irá a continuación al trabajo encomendado? Lo más probable que pasará es que se quedará pensativo y le hará, una a una, una serie de preguntas, como por ejemplo:

"¿Quién era Edison?"

"¿Por qué necesita usted esto?"

"¿Es muy urgente?"

"¿Está usted seguro que no es la biografía de Bismarck o de Hitler y no la de Edison la que usted quiere?"

"¿En qué Enciclopedia tengo que buscarlo?"

"¿Y por qué no se lo ha encomendado a Pérez y no a mí?"

Y cuando haya contestado a todas las preguntas, nuestro López se irá a que su colega Pérez le ayude a buscar nuestro García y, a lo mejor, al cabo de mucho rato, comparecerá para decirle que este tal Edison no

existe en la Enciclopedia. Según la ley de promedios, esto es lo más probable que le suceda, sin dejar de reconocer que también hay excepciones.

Esta falta de preparación para el puesto que se desempeña, es la causa que el dirigente muchas veces no pueda desarrollarse como quisiera en el mundo industrial y comercial.

Quizás lo escrito sea un poco exagerado, pero no cabe duda que hombres que trabajen a "Actividades 80", cuando el Jefe no está y que cuando le den un trabajo o encargo no haga preguntas y se ciñe estrictamente a lo mandado, escasean en todas las actividades productoras.

Faltan ROWANS y abundan los LOPEZ que necesitan ayuda de los PEREZ, para llevar un mensaje a GARCIA.

RAMON CARRERAS

## El carácter dels olotins

Fa uns dies que em demanaren la meua opinió sobre el caràcter dels olotins.

Pregunta compromesa, ja que, com pot hom opinar, imparcialment, sobre ell mateix? Són, en tot cas, eis altres, els qui de fora estant ens miren, que poden opinar.

Vaig sortir del pas amb els quatre tòpics de costum: individualistes, treballadors, de temperament tancat, tradicionalistes, però no tant que no admetem les novetats...

Mes, som així els olotins?

Aquesta és una qüestió que caldria un sociòleg per respondre-la, ja que és més complexa del que semblaria de moment. Són molts els factors que cal tenir en compte i que escapen a la simple observació diària.

Ens diuen individualistes. Mes, ¿en un lloc que, com Olot, durant un segle llarg ha sofert lluites civils a dojo i, passant de les mans d'un bàndol a les d'un altre, li ha tocat suportar repressions de totes menes, com han d'ésser els seus homes? ¿Aquest fet, no ha d'haver dut els olotins a un campí qui pugui? ¿I no és aquest factor, a més a més del rebregat tòpic de l'habitant de les valls, el que els ha fet recloure dins d'ells mateixos, puix la franquesa els comportava molèsties, si no coses pitjors?

Treballadors? No podem negar que a Olot tothom, o quasi tothom, treballa, però no ens desplaui vagar; bona prova en són els "ponts" que, així que es pot, fan els treballs. I, ¿treballa pel gust de treballar o pels avantatges que li dona el diner guanyat?

Potser, de tots els llocs comuns, el d'aferrat a les tradicions és el més veritable, car no les deixa perdre massa, sobretot quan aquestes tradicions duen aparellats la bona taula o qualsevol altre gaudi. Encara que no defuig pas de les novetats, i d'algunes en fa tradició i les fa arrelar al seu costumari.

I sobre aquests trets, quin pes té la immigració?

Si bé una part dels immigrants són gent de la comarca, una altra part, i segurament no pas la més petita, és de gent del Sud de la península. Aquest immigrant, ¿com pesa, a la segona o tercera generació, en el caràcter dels olotins? Aquest factor té la seva importància i ens deixa una incògnita penjada, ja que li cal un estudi aprofundit i no un senzill article en un setmanari. Jo l'ofereixo als nostres estudiosos. Val la pena endinsar-se al seu estudi!

J. G.