



ROMA – GRECIA

La última rebelión macedonia fue aplastada en el 146 AC por el cónsul Caecilius Metellus y lo que podríamos llamar la civilización griega se convirtió en un protectorado romano. Sin embargo, *la cosmovisión de la cultura griega* dominó al invasor romano:

En primer lugar, Roma asimiló las deidades del Olimpo griego y las reconvirtió en itálicas. El dominio helenista se evidenció además en la literatura y el arte. La impronta de la cultura griega permaneció, pues, dentro del Imperio Romano y fue una realidad en todo el Mediterráneo oriental.

En definitiva, la dominación romana sobre Grecia fue una simbiosis que, por una parte, enriqueció al Imperio y, por otra, permitió la supervivencia de los valores helénicos.

Adquiridor / Adquirido

Cada individuo, cada empresa, cada territorio, tiene su propia personalidad, su forma de hacer las cosas, de comunicarse, de celebrar, de definir objetivos, de realizar los planes de acción... a este conjunto de propiedades le podríamos denominar **cultura**. Y nadie puede suponer que la suya sea mejor o peor que las demás, sencillamente es diferente, dado que aquello que llamamos mejor o peor no son más que conclusiones a las que llegamos tras aplicar una determinada vara de medir, y dicha vara de medir viene a su vez determinada por cada cultura.

El gran error ante el solape de culturas es imponer. Roma fue lo que fue y duró lo que duró gracias a su voluntad integradora. De hecho, las épocas más ricas, económica y culturalmente, del Imperio Romano, se corresponden a sus épocas más tolerantes.

Este símil lo podemos aplicar con facilidad al mundo de la empresa. Cuando se produce una fusión se busca la sinergia de los mejores aspectos de ambas culturas ($1+1=3$) ¿De qué servirían las fusiones si no? Sin embargo, encontramos multitud de casos empresariales donde, tras la adquisición, el $1+1$ se ha convertido en 2 y en poco tiempo en menos de 2. ¿Y por qué?

Según el aspecto que analicemos podemos llegar a diversas interpretaciones. Una interpretación de entre las posibles, y que a nosotros nos parece importante, es que al fin y al cabo las organizaciones no son más que el resultado de **personas + cultura empresarial**.

Y bajo este prisma, ante una fusión debemos aplicar la ecuación siguiente:

$$\text{Empresa A (personas + cultura empresarial)} + \text{Empresa B (personas + cultura empresarial)}$$

Si despejamos para simplificarla vemos que:

$$\text{Personas} + (\text{cultura empresa A} + \text{cultura empresa B})$$

¡Ajá! La clave está en la suma de las culturas, o si preferimos, en la integración de ambas. Si no tenemos esto en cuenta y optamos por imponer una cultura a la otra, estamos provocando la posibilidad de que las personas que aportan su talento por una identificación con la cultura original de la empresa... se sientan desvinculadas de la nueva cultura y se acaben yendo, con lo cual estamos desvirtuando esa empresa origen que para nosotros fue interesante.

Además de que hoy, en nuestro entorno, es un lujo desprenderse del talento que ya tenemos en nuestro haber ¿No hemos dicho ya en anteriores ocasiones que la clave del éxito de las organizaciones está en la atracción y retención de talento?

¡Feliz adquisición!