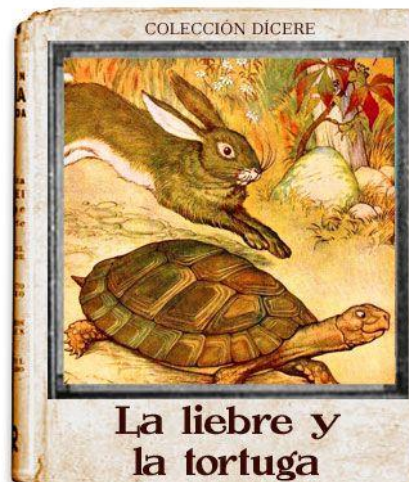


Érase una vez una liebre vanidosa que presumía de ser la más veloz. Constantemente se reía de la lenta tortuga:

-¡Eh, tortuga, no corras tanto que te vas a cansar de ir tan deprisa! -decía la liebre riéndose de ella.

-¡Estoy segura de poder ganarte una carrera! -contestó un día la tortuga, ya cansada de tanta burla.

La liebre, muy divertida, aceptó el reto, y todos los animales se reunieron para presenciar la carrera. Confiada en su superioridad, la liebre dejó partir a la tortuga y se quedó remoloneando.



Luego empezó a correr veloz como el viento y la adelantó enseguida. Se detenía al lado del camino y cuando la tortuga pasaba por su lado, la liebre se mofaba de ella otra vez y emprendía su veloz marcha.

Pero, a pesar de sus risas, la tortuga siguió caminando sin detenerse. Confiada, la liebre se tumbó bajo un árbol y allí se quedó dormida.

Mientras tanto, pasito a pasito, la tortuga siguió su camino hasta llegar a la meta. Cuando la liebre se despertó, corrió con todas sus fuerzas pero ya era demasiado tarde, la tortuga había ganado la carrera.

Cuando la velocidad (o tu competencia clave) sí importa... hasta un punto

Hoy nos visitan dos animales con connotaciones antitéticas. De nuevo estamos ante dos modelos de actuación. La enseñanza tradicional de la historia es "*hacer las cosas bien sin precipitarse es lo correcto*" o "*correr no siempre es la mejor estrategia*".

A menudo la primera lectura de estos cuentos nos lleva a una reflexión fácil: hay un curso de acción recomendable. Podríamos pensar en dos estilos, una estrategia sólida y coherente (tortuga) y otra volátil y "del pelotazo" (liebre). Probablemente esta reflexión ya tiene calado y es importante... de hecho vemos ejemplos cada día en los periódicos.

Nuestra propuesta va más allá. La verdad es que no es muy creíble que la tortuga tenga las de ganar en una carrera contra la liebre... pero hay algo en los sistemas (y ahora hacemos la transición a las organizaciones) que les conduce a confiarse y relajarse. Veamos, ¿cuántas veces hemos reestructurado, optimizado, reajustado gastos, etc.? Y nos hemos puesto "en forma". Sin embargo, una vez la situación se calma y no nos aprieta la crisis o la competencia, volvemos a una posición de autocomplacencia y de ineficiencias. Suena feo, pero tomando las palabras en su sentido estricto... es difícil negar que nos relajemos. En nuestra opinión es una condición intrínseca a los humanos (y a los sistemas humanos) el hecho de relajarse y llegar a una situación de equilibrio que no es de máxima eficiencia.

Charles Handy¹ tiene una visión del presente y del futuro en constante revisión. Muchas de sus visiones sobre cómo va a evolucionar el mundo de la empresa han sido acertadas en cuanto a la dirección, pero no en cuanto a la velocidad. No hemos llegado a un mundo de trabajo virtual ni de trabajadores independientes en la medida que él predijo como inmediato hace 20 años. El "trébol irlandés" (modelo de empresa compuesta de trabajadores fijos, eventuales y subcontratados) encontró un freno: **la falta de compromiso**. Existe un peligro real de que la empresa se convierta en una amalgama de pactos donde nadie se siente comprometido con nada y esto sería una tragedia.

Aquí queríamos llegar. La tortuga desearía ser la liebre, porque es rápida. La liebre querría ser la tortuga porque eventualmente llega a su destino. La cuestión es: ¿hasta qué punto puede hacerse rápida y ligera un empresa? (y no perder de vista el compromiso que menciona Handy).

En parte esto es lo que ocurre con la empresa liebre... rápida y ágil pero sin la constancia de la tortuga. ¿Tú qué opinas amigo, dónde está el punto de equilibrio?

¹ Handy: www.business.com/directory/management/management_theory/postmodernism_and_information/handy,_charles/