

Capturar las cuatro yeguas de Diómedes

Esta vez Euristeo ordenó a Hércules que le llevara las cuatro yeguas de Diómedes que comían carne humana. Hércules consiguió arrebatárselas a Diómedes, que furioso fue con su ejército a matar a Hércules, pero Hércules lo mató a él y el ejército de Diómedes huyó.

Cuando Hércules le enseñó las yeguas a Euristeo, éste se metió en su tinaja y le dio orden de que las soltara.

Se dice que las yeguas murieron en el Monte Olimpo pues no se adaptaron a su nueva realidad.



Las yeguas de Diómedes. Tiziano.

¿Adaptación al cambio o aprendizaje?

Bueno, seguro que las yeguas gritaban "¿quién se ha llevado mi queso, digo, mi carne humana?" Lo que ha ocurrido en este episodio nos indica que las yeguas son sujetos pasivos de un cambio sobrevenido. En ese momento -por alguna razón- no quieren, no saben o no pueden adaptarse y por tanto no sobreviven. Como se dice en otros muchos casos: Es ley de vida. Adaptarse o perecer. Renovarse o morir. Los dinosaurios no se adaptaron y se extinguieron. Etc.

La cuestión es que, hoy en día, la capacidad de adaptarse a los cambios se ha constituido en una de las competencias más comunes y de más alcance en las organizaciones. En otras palabras: Todos la necesitamos... en gran medida.

Personalmente creemos que es mejorable este planteamiento, tan extendido en las empresas, de sistema de competencias. (¡Ya están estos de DÍCERE con sus planteamientos heterodoxos!). Nuestro punto de vista es que la adaptación al cambio en sí misma es un resultado. El proceso de esa adaptación requiere poner en juego competencias más básicas. Concretamente nos referimos a la "capacidad de aprender", en ocasiones llamada "capacidad para desarrollar nuevas competencias".

La idea es sencilla, pero muy potente si la situamos adecuadamente en las bases de la cultura de la organización: El entorno, la realidad en la que se mueve el profesional (y la organización), están sujetos a cambios constantes. Esto implica que hay que hacer las cosas de manera diferente, saber interpretar diferentes tipos de información, manejarse con diferentes interlocutores, etc. Por tanto es preciso aprender constantemente nuevas conductas, nuevos códigos y todo un conjunto de nuevos elementos. De lo contrario los profesionales y las organizaciones quedan en desventaja, porque no se han adaptado y por tanto están utilizando recursos inadecuados (o cuanto menos ineficientes) para la realidad en que se mueven hoy.

¿Dónde está el impacto del cambio en las bases de la cultura? En nuestra opinión **es muy distinto enfocar el tema del cambio como una adaptación que como un aprendizaje**. En muchos casos adaptarse tienen connotaciones reactivas, mientras que el aprendizaje en sí mismo implica desarrollo y proactividad. **Implica, por tanto, un enfoque cultural más audaz.**

Las definiciones más actuales de aprendizaje nos llevan a las mismas conclusiones: aprender es la competencia clave para convivir con (y por nuestra parte añadimos: **protagonizar**) los cambios del entorno... ¿Qué opinas tú, lector?