

Capturar al Can Cerbero

Esta vez y para quitárselo definitivamente de encima Euristeo ordenó a Hércules que le trajera el Can Cerbero que custodiaba las puertas del infierno.

El Can Cerbero era un perro monstruoso de tres cabezas y cola de serpiente.

Hércules lo venció con sus propias manos y lo llevó vivo ante Euristeo.

Cuando Euristeo lo vio llegar se metió corriendo en su tinaja y le dio la libertad a Hércules, el cual volvió a poner al Can Cerbero en la puerta del infierno, el lugar que le correspondía.



Hércules y el cancerbero. Zurbarán, 1634

¿Los cambios suceden o se provocan?

Bueno, lo que ocurrió al final en nuestra historia es que las cosas volvieron a quedarse como estaban en un principio, ¿verdad?

Historias donde una acción de cambio -en este caso mudar de domicilio al can Cerbero- no tiene éxito son muy frecuentes en la vida de las organizaciones. Si el cambio organizacional pasa por un cambio en la manera de funcionar de las personas, vamos a encontrar siempre una fuerza opuesta al cambio. Es la fuerza del orden estable, de la permanencia.

Al parecer, lo más conveniente para establecer una nueva situación es... ¡conseguir que ésta se genere! Dicho de otra manera: el modelo clásico de concebir una estrategia y luego transmitirla en cascada, ha empezado a verse como poco recomendable. Hoy se considera que ese modelo contiene una falta de conexión entre el cuartel general, los responsables de unidades (funcionales, geográficas o por producto, no importa cuál) y las personas de contacto con el mercado.

Desde finales de los 90, en el ámbito del desarrollo organizacional, el enfoque de conseguir que los cambios se "autogeneren" está muy de moda y se ha desarrollado a partir de modelos importados de ciencias "duras", como la biología y la cibernética.

¿Cuál es la solución para implementar ese cambio? Crear la atmósfera y los espacios y dejar que suceda. En el ejemplo que hemos esquematizado, la recomendación de DÍCERE es: habla con la gente de contacto, pídeles que generen ideas y/o soluciones REALES y PALPABLES y escúchales. Allí está la clave.

Observemos que muchos intentos de cambio forzado fracasan, llevando la situación a la "casilla de salida" o aún peor. Programas de calidad total donde se fuerzan las aportaciones fracasan, intentos de replicar situaciones como Silicon Valley, fracasan. Por una razón sencilla pero que muchos no admiten: **no se puede forzar lo que es por naturaleza espontáneo. Es mejor buscar la fuente de esa espontaneidad y canalizarla.**

Se trata de temas de mucho alcance, ¿no crees? Sugerimos que le dediques un par de pensamientos con una buena copa de cava. Con más tiempo y si te ha resultado interesante, podemos hablar de esto... el año que viene. Feliz Navidad, amigo.