

Fuente: Academia, UDLAP

Fecha: abril, 2019

De Santos Discípulo para “La negra”: del cambio organizacional a la 4ª Transformación

Autor: Dr. Felipe de Jesús Bello Gómez, Director Académico del Departamento de Banca e Inversiones, UDLAP.

Bien nos aseguraba Mercedes Sosa, aquella “Negra” eternamente maravillosa en el tiempo y el espacio, que:

“... Cambia, todo cambia ...”

... cambia lo superficial,
cambia también lo profundo,
cambia el modo de pensar,
cambia todo en este mundo ...
... cambia el rumbo el caminante,
aunque esto le cause daño,
y así como todo cambia,
que yo cambie no es extraño ...”

Peter Senge, por ejemplo, se ha preocupado sucesivamente por el Arte y la Práctica de las Organizaciones que Aprenden (1998), la Danza del Cambio (1999), las Escuelas que Aprenden (2012) y la Empresa Consciente (2006), aquella que crea valor a través de valores. Otros más, como John Kotter, se han puesto “Al Frente del Cambio” (2012), insistiendo a muerte en que el “Sentido de la Urgencia” (2008) nos obliga no solo a cambiar, sino lo que es aún más urgente: a “Acelerar” (2014) el cambio, porque el mundo es un iceberg y “Nuestro Iceberg se Derrite” (2005). Necesitamos, entonces, líderes que se pongan “Al Frente del Cambio” (2012), porque “La Verdadera Labor de un Líder” (1999) es “... preparar a las organizaciones para el cambio y ayudarles a hacerle frente en su lucha por superarlo ...” (Kotter, 2001). “... Cambia, todo cambia ...”, entonces ... urgente y aceleradamente. Hay que transformarnos: una, dos, tres y hasta cuatro veces.

Cambian nuestras ideologías, cambian nuestras autoridades, cambian nuestras instituciones, cambia nuestra Universidad, cambia nuestra Escuela, cambia nuestro Departamento, pero ... ¿cambiamos nosotros? Francamente, con la disculpa de mi añorada “Negra”, a mí me resultaría extraño que fuera así. Sin duda que ya soy “viejo”, porque considero que el tan ansiado cambio organizacional, no siempre nos conduce al éxito, pero sí al temor y la ansiedad; emociones ambas que la “Negra” aborrecía, advirtiéndonos que:

“... Los machetes se van
por el cielo de las calles
a quebrarles la ansiedad ...
Los machetes vendrán
por la noche de los hombres

machacando su compás ...”

Hoy, cuando algunos escuchamos que se acerca “el compás de los machetes” de la 4ª transformación, nos preguntamos si en realidad debemos cambiar con tanta urgencia, y si necesitamos de líderes que, en efecto, sean detonadores o catalizadores del cambio. Para Debashis Chatterjee, de la Said Business School de la Universidad de Oxford, el verdadero liderazgo es ante todo “sustentable” y “atemporal” (Chatterjee, 2015). Para ello, sin embargo, es necesario que el líder esté convenido de que el cambio a ninguna parte, no es cambio, sino extravío, porque nos lleva precisamente a ninguna parte. El liderazgo disruptivo se hace “Liderando Conscientemente” (Chatterjee, 2011), no autocráticamente. Un líder consciente es el que reconoce en el liderazgo: una relación en la que todos compartimos unos mismos valores; un estado de consciencia, no un exabrupto, en el que uno es amo de sus silencios vespertinos, pero esclavo de sus palabras matutinas. Un líder consciente es el que defiende, a capa y espada, la unidad en la diversidad, porque sabe que el verdadero liderazgo es un peregrinaje, no el arreo de una recua de mulas.

Es bajo esta perspectiva de liderazgos y empresas conscientes, que Senge y Chatterjee convergen en el concepto de “Presencia: una exploración del ‘cambio profundo’”, respecto al cual el mismo Senge, pero también Scharmer, Jaworski y Flowers (Senge et al. 2005) reflexionan que: “... Una de las ideas más antiguas sobre el liderazgo es que con ‘el poder debe venir la sabiduría’ ...

Sin embargo, la vieja idea de que aquellos que están en posición de influir en el poder deben estar comprometidos con el cultivo o el desarrollo moral, ha desaparecido por completo ...” No por nada, Senge recuerda también las palabras con las que Chatterjee, su amigo, inauguró en el MIT su famoso seminario del Liderazgo (idem): “... En mi trabajo he sido guiado por la idea de que lo viejo con frecuencia es mejor que lo nuevo.

Esta es una idea que ha existido durante unos pocos miles de años, y ha sido sometida a muchas pruebas, lo que es un buen indicador de que podría tener algún mérito real. Hoy en cambio, estamos obnubilados con una novedad que a menudo nos engaña, haciendo que la situemos por encima de la sustancia ...”

Muchas veces, entonces, cambiamos simplemente por cambiar, y no porque en realidad dicho cambio tenga algún destino, y mucho menos alguna substancia. Nuestros supuestos líderes, con frecuencia, se ven a sí mismos como detonadores de transformaciones (primeras, segundas, terceras y hasta cuartas), cuando en realidad no son más que amargados esclavos del cambio por el cambio.

Ya lo decía Enrique Santos Discépolo, aquel otro que como “La Negra” fuera un gaucho infinitamente eterno en el tiempo y el espacio:

“... Que el mundo fue y será una porquería
ya lo sé, en el quinientos seis,
Y en el dos mil también.
Que siempre ha habido chorros,
Maquiavelos y estafaos,
contentos y amargaos, varones y dublé ...”

Pero, entonces, si el mundo siempre “fue y será una porquería”, cabe entonces preguntarnos si nunca cambiará. En 1933, T.S. Elliot se cuestionaba en los “Coros de La Roca”:

“... ¿dónde está la vida que hemos desperdiciado en vivir?,
¿dónde está la sabiduría que hemos perdido en conocimiento?
¿dónde está el conocimiento que hemos perdido en información? ...”

tal y como en el 2005, Senge y sus coautores se lamentaban de que: “... desde que dejamos de darle valor a lo ‘viejo”, los ancianos dejaron de importarnos, la sabiduría ha sido reemplazada por la experiencia técnica, y el envejecimiento ha sido visto como el penoso descenso de la juventud y el vigor, a la vejez y la enfermedad. Los costos de estos cambios para la felicidad humana y la estabilidad social han sido incalculables ...”

Si algo ha cambiado en el mundo que sea de “sustancia”, es precisamente que, en el mejor de los casos, hoy cuando ya se escuchan los machetes a los que hacía referencia la ansiedad de “La Negra”, somos una sociedad mucho más informada, pero mucho menos sabia. Pero si la “sabiduría” (del “pueblo” y del “no tan pueblo”; es decir, de los “fifís”) ya no es tal, ¿a qué nos llevará entonces tanto cambio, tanta transformación?

Nuevamente, el eterno Santos Discépolo nos ilumina con sus versos a ritmo de tango:

“... Hoy resulta que es lo mismo
ser derecho que traidor,
ignorante, sabio, chorro,
generoso o estafador.
¡Todo es igual, nada es mejor!
¡Lo mismo un burro que un gran profesor!
No hay aplausos ni escalafón,
los inmorales nos han igualao.
Si uno vive en la impostura,
y otro roba en su ambición,
lo mismo que sea cura,
colchonero, rey de bastos,
caradura o polizón.
¡Qué falta de respeto qué atropello a la razón!
¡Cualquiera es un señor!
¡Cualquiera es un ladrón! ...”

Pero, entonces, si hoy en día, en aras de una mal entendida “justicia”, los ladrones son señores, y los señores son ladrones: ¿qué nos queda entonces a quienes, como “La Negra” escuchamos con ansiedad los “machetes” de la transformación? ¿Qué nos dicen al respecto aquellos que com Kotter, vemos que se nos “derrite el iceberg” en que hemos vivido? Francamente, creo que muy poco. Por ello, personalmente, prefiero lo que nuevamente nos aconsejaría Santos Discépolo (sin una pizca de cambio):

“... No pienses más, siéntate a un lao,
que a nadie importa si naciste honrao.
Es lo mismo el que labura,
noche y día, como un buey,
que el que vive de los otros,
que el que mata, que el que cura,

o está fuera de la ley ...”

¡BIENVENIDOS A LA 4ª TRANSFORMACIÓN!

Referencias:

- Chatterjee, D. (2015, Marzo 23). Timeless Leadership [video de YouTube]. Said Business School, Universidad De Oxford, Disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=vQxGcF4WAMA>
- Kofman, F., Senge, P. M., y Wilber, K. (2006). Conscious Business: How to build value through values. Boulder, CO: Sounds True.
- Kotter, J. P. (1999). John P. Kotter on what leaders really do. Boston, MA: Harvard Business Review.
- (2001). What leaders really do. Harvard Business Review, December.
- (2008). A Sense of Urgency. Boston, MA: Harvard Business Press.
- (2012). Leading Change. Cambridge, MA: Harvard Business Press.
- (2014). Accelerate: Bulding strategic agility for a faster-moving world. Boston, MA: Harvard Business Review Press.
- Kotter, J. P., y Rathgeber, H. (2005). Our iceberg is Melting: Changing and succeeding under any conditions. New York, NY: St. Martin's Press.
- Senge, P. M. (2010). The Fifth Discipline: The art & practice of the learning organization. New York, NJ: Currency.
- Senge, P. M., Scharmer, O. P., Jaworski, J., y Flowers, B. S. (2005). Presence: An exploration of profound change un people, organizations, and society. New York, NY: Random House.
- Senge, P. M., Cambron-McCabe, N., Lucas, T., Smith, B., Dutton, J., y Kleiner, A. (2012). Schools that Learn: A fiftyh discipline fioldbook for educators, parents and everyone who cares about education. New York, NY: Random House.
- Senge, P. M., Kleiner, A., Roberts, C., Ross, R., Roth, G., & Smith, B. (1999). The Dance of Change: The challenges to sustaining momentum in a learning organization. New York: Random House

Tags: lider, cambio, 4ta transformación, “La Negra”, Santos Discépolo, Dr. Felipe de Jesús Bello Gómez, Departamento de Banca e Inversiones, UDLAP.

Acerca del autor: Doctor y Maestro en Economía, Maestro en Finanzas y Licenciado en Ingeniería en Sistemas Computacionales por la Universidad de las Américas Puebla, adicionalmente está por concluir una Maestría en Neurociencias Aplicadas a la Mercadotecnia con Especialidad en Neuromarketing Político, por la Universidad Internacional de la Rioja. Cuenta con experiencia profesional en el ramo turístico, automotriz y financiero, además del académico. Participó como consejero del Grupo Financiero Asemex-Banpais. Ha trabajado en la gestión de carteras y otros rubros financieros. Ha sido Miembro Fundador del Consejo Administrativo de la institución, Consejero Fundador del Centro de Responsabilidad Social SUSTENTA, y ha impartido clases en los Departamentos de Banca e Inversiones y

Economía, además del Posgrado de la Escuela de Negocios y Economía. Adicionalmente, participa en la gestión y consultoría de empresas familiares, además de hacer investigación en historia empresarial, economía conductual y neuromarketing político, especializándose en el estudio de la persuasión política subconsciente, con su tesis titulada: “El populismo: la neurosegmentación política del indigente cognitivo”. Es Miembro de Neuromarketing Science and Business Association (NMSBA) de International Society of Political Psychology (ISPP), de American Economic Association y de Financial Management Association International. Cuenta con una especialidad de reconocimiento de Micro expresiones, nivel experto por Paul Ekman Group. Actualmente, funge como Director Académico del Departamento de Banca e Inversiones y es profesor de tiempo completo dentro de la Universidad de las Américas Puebla.