

Nuevo Management

Crisis de 2007: El ocaso del poder burocrático

Crisis de 2007: El ocaso del poder burocrático

Los dirigentes burocráticos nos han conducido a la crisis más profunda de la historia. Drucker escribió que estamos en la Era de la discontinuidad y ello implica la subordinación de los burócratas a la innovación.

Los diferentes dirigentes culturales, económicos, políticos y sociales han llevado el sistema a una situación insostenible. Ello es debido a que tienen una mentalidad burocrática cuya prioridad consiste en conservar lo heredado, misión incompatible con la innovación sustancial.

Una de las principales características del siglo 20 ha sido el ascenso del sector público y su intromisión en la vida privada, tanto a través de la educación como de las leyes y, además, mediante una creciente voracidad impositiva que hace que la mayoría de la población no pueda tener la vida digna que es un derecho fundamental según las legislaciones actuales de los países occidentales. Esto mismo puede aplicarse con pequeñas adaptaciones al entorno de las grandes empresas y sus dirigentes.

Drucker advirtió que, con la Segunda Revolución Industrial (hacia 1870) aparecieron las corporaciones en la forma actual. Para dirigir las aparecen unos nuevos profesionales: los empresarios y directivos actuales que tienen, como los dirigentes políticos y sociales, un perfil burocrático. Numerosos autores han mencionado la corrupción de los empresarios que actúan como mafias para que las personas que accedan a las cúpulas de las mayores empresas acepten la corrupción establecida. Situación similar a la que ocurre en los partidos políticos.

Como afirmé en mi artículo sobre los talentos múltiples de 2009, la mentalidad burocrática es incompatible con la mentalidad y con la emprendeduría innovadoras, igual que generalmente la mentalidad innovadora es incompatible con la actividad burocrática; ambas funciones son necesarias, a nivel organizacional y social, pero incompatibles. Las excepciones son mínimas, no suelen llegar a las cúpulas empresariales y suelen crear sus propios negocios.

En aquel artículo propuse un nuevo modelo organizacional, empresarial y social que consiste en mezclar en las cúpulas personas con mentalidad innovadora, burocrática y tecnocrática, según las necesidades sociales, sectoriales y organizacionales de cada momento, así como separar los procesos y recursos, incluidas las personas de la actividad heredada de los proyectos de cambio.

La actividad heredada debe ser realizada por el personal típico de las administraciones públicas y de las grandes empresas, incluyendo los dirigentes actuales, mientras los proyectos de cambio deben ser movilizadas por personas con diferentes tipos de talento y aplicando las nuevas ideas relacionadas con el management y los recursos humanos:

globalización descentralizada (término que acuñé en mi libro sobre el talento de 2008), gestión del talento, crecimiento personal y profesional (Personal Building, término que acuñé en el mismo libro y anteriormente en otros trabajos), equipos de trabajo de alto rendimiento, empowerment, etc.

La mayoría de los grandes innovadores lo han sido porque han sabido crear equipos con burócratas o, en pocas ocasiones, porque ellos mismos también tenían talentos burocráticos. La mayoría de estos emprendedores innovadores acaban siendo unos burócratas o, simplemente, símbolos populares (imagen de empresa) de su empresa, pero dejando que otros tomen las decisiones. Son símbolos convenientes para los mercados.

www.NuevoManagement.com

Reconceptualización empresarial, actividades y servicios para el cambio y la innovación

Próximas actividades en Barcelona y Madrid

Executive Building[®]

Preparación para directivos en las competencias de Nuevo Management mediante coaching y entrenamiento.

Más información, fechas e inscripción en: www.NuevoManagement.com

PATROCINADORES

mente sistémica

www.MenteSistemica.com