

Nuevo Management

El colapso de las burocracias

El colapso de las burocracias

El colapso del poder burocrático nos está conduciendo a un cambio social traumático. 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. Está implosionando el sistema debido a que los dirigentes políticos y financieros no quieren renunciar a sus privilegios e intentan mantener una estructura socioeconómica insostenible.

Ello es debido a que tienen una mentalidad burocrática cuya prioridad consiste en conservar lo heredado, una misión incompatible con el cambio radical (de raíz) derivado de un cambio erario, concretamente desde la Era industrial a la Era de la información. El sistema postindustrial ha quebrado. Recordemos que en el anterior cambio erario, la Era industrial hizo desaparecer el poder de la cúpula social anterior: Iglesia-nobleza, con ese aprendizaje podremos comprender lo que está pasando actualmente y que supone un cambio social profundo en el pensamiento y en la estructura social.

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 a sus dirigentes.

Drucker observó que, con la Segunda Revolución Industrial (desde 1870) aparecieron las corporaciones en la forma actual. Para dirigir las, surgió una nueva clase social: los empresarios profesionales (no confundir con los emprendedores empresariales) y directivos actuales que tienen, como los dirigentes políticos y sociales, un perfil burocrático orientado a conservar los logros del pasado.

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 (ver informe sobre corrupción de Transparencia Internacional). Situación similar a la que ocurre en los partidos políticos y el ámbito gubernamental.

Como afirmé en mi artículo de 2009, sobre los talentos múltiples, la mentalidad burocrática es incompatible con la mentalidad innovadora y con la

emprendeduría, igual que la actividad innovadora es poco compatible con la actividad burocrática; ambas funciones son necesarias, a nivel organizacional y social, pero poco compatibles. Las excepciones son mínimas y no suelen llegar a las cúpulas empresariales porque suelen crear sus propias organizaciones.

Con las convulsiones sociales actuales y las que vendrán, es pertinente recordar algunos aspectos de esa propuesta.

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

Pero, tal vez, las cúpulas deban eliminarse y sus decisiones deban ser tomadas por comités creados para cada tipo de decisión y formados por personas elegidas democráticamente por todos los trabajadores.

La actividad heredada debe ser realizada por el personal típico de las administraciones públicas y de las grandes empresas, incluyendo los dirigentes actuales, es decir, por personas con perfiles conservadores, burocráticos. Por el contrario, los proyectos de cambio deben ser gestionados 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, coaching, mentoring, 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 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