

La obediencia es peligrosa

Alejandro Szilágyi

Business Mentor de Alta Dirección & Familias
aszilagyi@2spteam.com

Sé que a muchos padres, educadores y jefes esta afirmación no les va a gustar.

Peor, les provocará tal rechazo, que ni leerán este artículo. Y es lógico.

Empecemos afrontando la realidad: el mundo empresarial cada día es más competitivo, más globalizado y se enfrenta a consumidores mejor informados y más exigentes.

Todo ello ejerce una enorme presión sobre la creatividad y la innovación. Lo de ayer ya no es suficiente. Si yo no innovo lo hará mi competidor y me dejará fuera del mercado.

En los últimos años grandes marcas han desaparecido. Y no lo han hecho por no innovar, sino por no innovar al ritmo adecuado.

Las preguntas centrales son: ¿cómo logro tener una empresa innovadora? ¿Qué factores influyen? ¿Cómo debo seleccionar, tratar y educar a mis empleados para que la innovación sea parte inequívoca de nuestra cultura?

En este artículo no deseo tratar técnicas de creatividad, ni tampoco ambientes que puedan fomentar la creatividad. Deseo ir a una de las principales raíces del problema: nuestra actitud, fruto de la educación tradicional, y que, lamentablemente en la mayoría de los países, y sistemas educativos, sigue siendo una realidad.

Nuestra educación tradicional se basa, principalmente, en tres virtudes:

- La obediencia
- Aprender para retener
- Responder vs. preguntar

Y estas son las cualidades que muchos jefes siguen valorando. De hecho el organigrama tradicional así lo expresa: arriba están los que deciden y mandan, y abajo, los que obedecen.

En la familia y en la escuela el “buen chico” es aquel que obedece, aprende y retiene lo aprendido y, además, es capaz de responder adecuadamente el día del examen. Muy similar a lo que sigue pasando en muchas empresas.

Cuántos jefes siguen el enunciado: “yo no le pago para que piense, le pago para que trabaje”. Todo ser pensante – sobre todo con criterio propio - es incómodo. Desafiante.

Cumpliendo con los tres requisitos arriba descritos somos capaces de sacar buenas notas, tanto en la escuela, como en la mayoría de las universidades. Nos educan para obedecer y ser buenos chicos. No nos educan para ser felices. No nos educan para desarrollar nuestro potencial y dudar del status quo para cambiar. Un empleado obediente es mucho más cómodo que uno irreverente. Sin embargo, el irreverente puede que salve a la empresa de su autodestrucción.

Cuando uno obedece, responde a criterios externos, cuando uno es feliz, responde a criterios internos. Esta pequeña diferencia puede producir resultados diametralmente opuestos. No es lo mismo que una persona se rija por referencias externas que internas. Lo óptimo es una sana mezcla de lo interno con lo externo, a saber: una combinación de obediencia

... obediencia es peligrosa ... Alejandro Szilágyi

(referencia externa) con criterio propio (referencia interna).

Las personas altamente obedientes que carecen de criterio propio son, de facto, esclavos, y en el mejor de los casos, sumisos. Puede ser muy cómodo para un jefe comandar a un grupo de sumisos, pero fatal para la sobrevivencia de la empresa.

En las empresas modernas, sobre todo en un mundo altamente competitivo, no necesitamos ovejas, sino personas con criterio propio que sean capaces de criticar, desde dentro, a la propia empresa.

La experiencia demuestra que si una empresa no es capaz de escuchar y canalizar la crítica interna, ésta vendrá desde afuera. Y será mucho más costosa.

Para construir una empresa de primera necesitamos gente con criterio propio que pueda expresar sus opiniones y que, además, tenga la madurez de ser obediente en pro de una sana convivencia.

No digo que la obediencia sea mala. Lo peligroso es la obediencia sin una buena porción de criterio propio.

La fórmula es sencilla:

- Obediencia con criterio propio produce ciudadanos conscientes y de primera
 - Obediencia sin criterio propio produce sumisos
 - Obediencia con rencor produce fanáticos
- Los grandes dictadores y déspotas pueden hacer lo que hacen gracias a un regimiento de personas obedientes.

Los miembros de una secta son obedientes. Tan obedientes que son capaces de quitarse la vida porque el jefe de la secta se los pide.

Los que se inmolan o ejecutan actos terroristas, sacrificando hasta su propia vida, son todos obedientes.

Un obediente sin criterio propio no le va a decir al rey que está desnudo.

Piénselo: si usted promueve la obediencia en su empresa a costa del criterio propio, ¿quién le va a decir al jefe que está equivocado? ¿quién va a contradecir al que tiene por encima en el organigrama? ¿quién le va a poner a pensar? ¿quién le producirá la incomodidad tan necesaria para realizar los ajustes y cambios que requiere toda sobrevivencia en tiempos de crisis?

La obediencia en sí es altamente peligrosa.

Si usted quiere sobrevivir en este Tercer Milenio promueva el criterio propio y más allá de eso, la irreverencia mental ... por muy incómoda que sea.

Desde mañana pida a sus empleados que le contradigan. Premie a los que duden y pregunten. Fomente la irreverencia mental. Eso sí: haga una lista de los no-negociables en su empresa. Y ponga en primer lugar al cliente.

La obediencia debe aplicarse a los no-negociables, que en realidad son muy pocas cosas.

La Humanidad ha avanzado gracias a los no-obedientes. A los que se han atrevido a dudar y cambiar desde la percepción del tiempo (Albert Einstein) hasta la forma de comunicarnos, de comprar, de alojarnos, de trasladarnos y de usar vehículos sin que los hayamos comprado.

Innovar o morir. El título del artículo se quedó modesto.

