

# La zona neutral

Un cambio organizacional profundo significa que todas las personas deberán pasar por una transición o Zona Neutral, en la cual habrán dejado la seguridad del lugar donde solían estar, pero aún no han llegado a donde quieren estar. La zona neutral no es buena ni mala, simplemente existe y es inevitable. Esta especie de “limbo” o “purgatorio” es una zona intensa y puede causar irritación, confusión o incomodidad, en mayor o menor medida, a las personas que la transitan. La zona neutral es una etapa de transición, en el modelo de 2 bucles (Two loops model) de hecho se hace referencia a esta fase como “La Transición (The Transition)” y es un momento muy relevante en una transformación puesto que el único momento en el que podemos generar un cambio de impacto en un sistema es cuando este está en transición, por el contrario, cuando un sistema se encuentra en su estado normal de funcionamiento, nuestra capacidad de cambiar el sistema organizacional será casi nula. Esto se debe a que en su estado normal de funcionamiento, la organización se resistirá fuertemente al cambio sistémico. Si no hay señales de crisis en el sistema, nunca podremos alterarlo a nivel sistémico ya que si un sistema no está en crisis entonces no está atravesando una transformación sistémica.

## La importancia de los ritos de paso

Los ritos de paso son patrones sociales probados que establecen un comienzo, un desarrollo y un final de una experiencia de transición de un estado a otro, con el firme propósito de facilitar dicha transición, más nunca de evitarla. Similar a los rituales existentes en nuestra sociedad, como las ceremonias de graduación, las bodas o los velorios.

Un grave error de la gestión tradicional del cambio en las organizaciones es no proporcionarles a las personas ese espacio de transición tan necesario, oscilando entre el exceso de cuidados sobreprotectores y la negación total de contención a las personas que atraviesan un proceso de transformación.

Las transiciones son parte de la vida y los ritos de paso son un mecanismo sociocultural para afrontar dichas transiciones. En las organizaciones, el cambio es natural y no puede ser evitado. Los ritos de paso son poderosos mecanismos de cambio que deben contener objetivos comunes, límites claros (principios), ciclos de retroalimentación continuos y garantizar que la participación activa es voluntaria.

## El aprendizaje y los modelos mentales

Una transformación orientada a principios requiere de aprendizaje, y el aprendizaje a menudo cuestiona la validez de nuestros modelos mentales, lo cual nos conduce a un malestar mental llamado **disonancia cognitiva**, que persiste hasta que el nuevo conocimiento y su comprensión es suprimido o integrado. La adopción de un modelo organizacional conduce a una fuerte disonancia cognitiva, inevitablemente. Y requiere que todas las personas indefectiblemente entren y crucen la Zona Neutral.

Toda transformación organizacional plantea interrogantes que hay que responder. ¿Cuál será mi rol en la organización? ¿Cuáles serán “las reglas del juego” en la nueva organización? ¿Cuándo termina

lo que estamos haciendo? ¿Qué significa todo esto para mi status o mi carrera profesional? Estas y otras preguntas legítimas deben abordarse, reflexionarse y responderse cuidadosamente, juntos. (ver mas información y ejemplos en [Onboarding de Personas: temores y problemas comunes en la transición](#))

Todos los miembros de la organización experimentan y pasan por esta fase a su manera, cada uno a su propio ritmo. Eso hay que respetarlo. Todos aprenderán algo. Hacia el final del rito de paso, todos los individuos se encontrarán en una condición muy diferente y la organización también.

From:

<http://www.xadev.wiki/> - **Creando organizaciones adaptativas**

Permanent link:

<http://www.xadev.wiki/doku.php/wiki:equ-rol:zon-neu?rev=1722917970>

Last update: **2024/08/06 04:19**

