

Nuevo Management

Reconceptualización empresarial, innovación y cambio personal

Poder en la productividad y la satisfacción

La negociación de poder suele ser uno de los aspectos más importantes en todo tipo de relación interpersonal y, por tanto, en la productividad colectiva y en el bienestar personal.

Según el modelo antropológico actual, las personas somos una construcción biopsicosocial (BPS). De ello deriva que nuestras relaciones también son una construcción, a su vez condicionada por nuestra construcción BPS y por la construcción BPS del otro. En este sentido cualquier relación (privada, profesional o social) tiene tres componentes: los dos individuos y la relación entre ellos.

En toda relación podemos destacar intereses autovalorativos, afectivos, sexuales, profesionales, culturales, económicos y sociales. Todos estos intereses están relacionados con la inseguridad que padecen la mayoría de las personas, probablemente, derivados de las culturas existentes. Esta existencia de inseguridades nos lleva a tratar de evitarlas mediante la búsqueda de poder sobre otras personas.

La evitación de la inseguridad es uno de los pilares sobre los que hemos construido nuestra fracasada civilización. Nuestra organización social se basa en la jerarquización, la subordinación, la obediencia y la seguridad que proporciona mandar u obedecer. Las jerarquías establecen las relaciones de poder donde mandar proporciona la seguridad de ser superior por poder hacer que otros obedezcan y obedecer proporciona la seguridad de que otros deciden lo que tenemos que hacer porque así eliminan nuestra incertidumbre.

Las sociedades machistas y altamente jerarquizadas existentes, así como las religiones y filosofías, promueven la inseguridad y el poder, la subordinación y las relaciones D/s (Dominio/sumisión) para evitar el malestar producido por la incertidumbre. Pero estas inseguridades también promueven la minusvaloración de la que derivan la mayoría de las autolimitaciones que hacen que las personas sean poco creativas, poco productivas y estén poco satisfechas consigo mismas. Además, estas autolimitaciones las llevan a construir relaciones poco valiosas y poco productivas.

La jerarquización excesiva, las relaciones de poder y de D/s, así como la negociación de poder, derivan de unas culturas y sociedades injustas y poco sostenibles que hacen que las personas (dirigentes o dirigidos) proporcionen poco valor al colectivos e individualmente.

Por tanto, estas relaciones de poder (D/s) se sustentan en la debilidad de las inseguridades y de la dependencia mutua de los dominantes y de los sumisos, en la tradición y en la inercia del funcionamiento organizacional y social. Su prioridad consiste en eliminar estas inseguridades en lugar de fomentar las posibilidades constructivas de los dirigentes, de los dirigidos y de sus relaciones, construyendo relaciones, organizaciones y sociedades insanas, poco productivas, poco satisfactorias y poco sostenibles.

La utilización del poder en las relaciones profesionales establece marcos cerrados que impiden la creatividad, la evolución (incrementalismo), la innovación y los resultados extraordinarios del talento o, simplemente, de la condición humana. Los dominantes dominan a los sumisos haciendo que hagan lo que les benefician, pero los sumisos hacen que los dominantes les dediquen mucho tiempo para dominarlos, haciéndose mutuamente dependientes y poco productivos. Las personas poderosas son tan inseguras como las sumisas, necesitan someter a otros para evitar sus inseguridades. Los dominantes y los sumisos son inseguros y poco libres.

El poder implica desplazar a las personas de su sitio e invadir su lugar, haciendo que dejen de ser ellas mismas, anulando su iniciativa, anulándolas tanto en lo perjudicial como en lo beneficioso y productivo. El poder elimina las inseguridades, decidiendo por ellos, pero a la vez, les crea irresponsabilidad personal, nuevas inseguridades, limitaciones e insatisfacciones. Este es el motivo principal por el que las empresas consolidadas se vuelven altamente jerarquizadas se convierten en burocráticas, poco competitivas y acaban desapareciendo.

La historia de la Humanidad puede explicarse, principalmente, por la historia del poder, pero la Era de la información debe traer un suficiente aumento de la autorresponsabilidad –propio de la condición humana- que elimine la necesidad del poder, propio de la baja condición humana y de la condición social derivada.

La interdependencia, la autorresponsabilidad, la productividad, la condición humana y el bienestar son principios de la Nueva Conciencia, del Nuevo Orden Mundial (no conspirativo) y del **Nuevo Management**; es decir, de los modelos de la actual Era de la información.



@NuevoManagement



nm@nuevomanagement.com