

# **Nuevo Management**

**De los prejuicios a la innovación**

## **De los prejuicios a la innovación**

**Los patrones de los prejuicios nos hacen eficientes, pero sólo cuando saltamos los prejuicios aparece la innovación.**

Con nuestros recuerdos conformamos nuestros patrones emocionales, racionales y conductuales, nuestros hábitos y, en el caso de la mayoría de las personas, su ser.

Estos automatismos cerebrales que vamos creando a lo largo de nuestra vida, nos resultan muy útiles para comprender lo que vamos viviendo y nuestros recuerdos. Nos crean predisposiciones o actitudes hacia todo tipo de cosas, de sistemas como los ámbitos, organizaciones, actividades, situaciones o personas. Estas actitudes iniciales, filtran la información que recibimos mediante un proceso denominado percepción selectiva, con el cual rápidamente decidimos que información procesamos o interpretamos inmediatamente, cual guardamos en la memoria a largo plazo y cual olvidamos.

Después, cuando decidimos interpretarla, otros patrones nos ayudan a clasificar la información recibida y a asociarla con otros elementos de la memoria, o a hacer la misma operación con información memorizada.

En general, tendemos a repetir los patrones en procesos imitativos, copiando a otros o a nosotros mismos, es decir, imitamos lo que otros han hecho o copiamos lo que nosotros ya hicimos en una situación que consideramos asimilable. Algunos psicólogos afirman que lo hacemos por economizar, es decir, por ahorrar recursos.

Precisamente, la actual Era de la información es posible, por esta característica que nos permite aprender de lo que otros han hecho, es decir, mediante el aprendizaje y la imitación tenemos una capacidad de gestionar información muy superior a cualquier otra especie conocida.

Sin embargo, estos patrones y prejuicios pueden ser erróneos o podemos equivocarnos al aplicarlos en situaciones para las que no son válidos, entonces nos referimos a los prejuicios y calificamos una actuación de prejuiciosa. En estos casos, todo nuestro conocimiento, organizado en estos patrones, se convierte en un obstáculo para proporcionar una respuesta correcta a la situación, para aprovechar sus posibilidades.

El cambio colectivo y la innovación, son dos procesos que son creados porque una persona o un grupo, no siguen la inercia proporcionada por los patrones colectivos (costumbres o prácticas) y deciden operar de una forma diferente. Sólo saltándose las reglas o actuando de una forma desconocida puede crearse una innovación. En realidad la innovación es un conjunto de infracciones de lo establecido, primero por parte de la oferta que propone algo diferente y, después, de la demanda que lo acepta.

La innovación puede ser en cualquier tipo de sistema colectivo, entre otros: ideas, conocimientos, organizaciones, salarios, bienes y servicios.

Cuando calificamos a una persona de prejuiciosa, queremos expresar que es muy cerrada, que está poca abierta al cambio. Esta actitud suele originarse desde un alto nivel de desconfianza en uno mismo o en los demás, así como por una falta de apertura y flexibilidad mental.

Los prejuicios son generalizaciones y, como tal, son imprescindibles para alcanzar un nivel alto de conocimientos propio de la vida humana. Incluso nos proporcionan la posibilidad de conocer, virtualmente, algo que nunca hemos percibido fenomenológicamente (con los sentidos). Pero esta extraordinaria habilidad, si no somos suficientemente escépticos con el conocimiento (propio o colectivo), puede convertirnos en autómatas sociales sin una

auténtica condición humana y con poco valor social. La cualidad más humana es la creatividad, tanto para construir un pensamiento propio como para realizar una propuesta susceptible de convertirse en innovación. El pensamiento propio es el resultado de la creatividad orientada al interior (cambio personal o crecimiento personal), mientras la innovación es el resultado de la creatividad orientada hacia el cambio en otras personas, originando el cambio colectivo necesario para el progreso.

En una época de rápidos cambios culturales, tecnológicos, organizacionales y sociales, gran parte de las organizaciones están obligadas a innovar para mantenerse en el mercado. Algunos autores dicen que la mayor innovación del siglo 20, fue el management, es decir, la teoría y práctica empresariales, o como dicen los académicos españoles: el gobierno y la administración de las empresas.

La innovación la realizan las personas con talento, es decir, aquellos que actúan, acertadamente, creativa y constructivamente, al margen de la inercia, de la imitación, de las reglas, prejuicios y patrones intersubjetivos.

Las personas con talento combinan un gran número de patrones culturales (imitación), con algunas ideas que conforman un conjunto original que otras personas adquieren convirtiéndolo en innovación. En definitiva, combinan un conocimiento que suele estar accesible a la mayoría, con ciertas ideas nuevas conformando una especulación o recreación mental sobre el futuro, que van madurando mentalmente, hasta que lo ofrecen a otras personas y éstas lo aceptan.

Creo que estas ideas pueden ser útiles para los directivos y los técnicos de recursos humanos en la gestión de las personas, especialmente, de aquellas con talento e incluso para diferenciar las que no lo tienen.

[www.NuevoManagement.com](http://www.NuevoManagement.com)

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

## Próximas actividades en Barcelona y Madrid

### Executive Building<sup>®</sup>

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

Más información, fechas e inscripción en: [www.NuevoManagement.com](http://www.NuevoManagement.com)

#### PATROCINADORES

mente sistémica

[www.MenteSistemica.com](http://www.MenteSistemica.com)