

# Nuevo Management

Reconceptualización empresarial, innovación y cambio personal

## Sistemas vs personas

Salvo excepciones, los sistemas son más valiosos que las personas, pero también son más destructivos.

Hace años escribí que las personas somos un puzle de piezas socioculturales. Un puzle único, diferente a los demás, pero un puzle de piezas (creencias) que tienen otras muchas personas. Cada persona es original porque tiene un puzle único, pero sus piezas también las tienen otras muchas personas. En este sentido, nuestro imaginario, pensamiento y sentimientos, están contruidos por los sistemas que incluyen a la cultura.

En general, puede afirmarse que los sistemas influyen más sobre las personas que las personas sobre los sistemas y la decadencia de los sistemas es la principal causa de la deshumanización a la que hace referencia el Foro Social Mundial desde 2001, preconizando que "otro mundo es posible".

Nacemos animales y la socialización (información, relaciones, educación, etc.) nos hace humanos; sin embargo, también la vida social nos deshumaniza debido a que el sistema es injusto. En este sentido, también se dice que la educación nos inductina e idiotiza; sin embargo, también nos ayuda a construir talentos.

La humanidad la dirige la inercia principalmente, aunque haya una minoría de emprendedores y de innovadores que realizan cambios sustanciales, gracias a que han sido capaces de crear piezas nuevas en su puzle, rompiendo la inercia y las cadenas intergeneracionales que la transmiten de unos a otros.

Sin las reglas sociales volveríamos a la barbarie, sin las normas las organizaciones funcionarían mal y también se autodestruirían. En la mayoría de las fases de la vida de una organización, son más valiosas las aportaciones de las reglas e inercia que las aportaciones que hacen las personas; por el contrario, especialmente en los inicios de nuevas organizaciones innovadoras, son más importantes los emprendedores innovadores que las denominadas mejores prácticas organizacionales; es decir, en estos casos son más valiosas las aportaciones de esa minoría que los sistemas.

Por ello, en general son más valiosos organizacional y socialmente los sistemas que las personas, por lo que la obediencia se hace fundamental para la propia supervivencia de los sistemas que nos aportan bienestar individual y progreso

colectivo. Sin embargo, en la época actual, la decadencia de los sistemas hace que éstos sean autodestructivos. La corrupción generalizada es un buen ejemplo de ello: los sistemas son corruptos y corrompen a todo el que se incorpora a ellos, tanto a sus estructuras de mando como a sus bases. Históricamente, ha sido una minoría la que ha evitado, salvo excepciones, la autodestrucción de las sociedades (sistemas). En el mundo organizacional es más habitual su autodestrucción, especialmente en las empresas que suelen desaparecer.

Si las personas tuvieran responsabilidad profesional y algún tipo de talento profesional, cambiarían las prácticas y la inercia, mejorando los sistemas, pero la realidad suele ser la contraria y la mayoría de las personas empeoran los sistemas: los dirigentes por priorizar sus privilegios y los dirigidos por falta de responsabilidad profesional y de talentos. Esto hace que sea difícil que haya un buen entendimiento entre estas dos partes de las organizaciones y de las sociedades.

La emprendeduría, la innovación, la responsabilidad profesional y los talentos, 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.

