

Nuevo Management

Reconceptualización empresarial, innovación y cambio personal

Reduccionismo contra sabiduría

El reduccionismo es más productivo que la sabiduría, en la mayoría de actividades profesionales y sociales.

En febrero de 2011, publiqué en este medio (www.nuevomanagement.com) un artículo titulado "Sabiduría para empresarios y directivos"; sin embargo, ahora afirmo que el reduccionismo, en parte contrario a la sabiduría, suele ser una clave en el alto rendimiento profesional.

En 2010, analicé la vida de una persona fallecida. Siendo yo joven consideraba que ésta era una persona mediocre; sin embargo, profesionalmente tuvo una vida destacable. Me pregunté si me había equivocado y en qué. Las preguntas eran equivocadas porque derivaban del pensamiento tradicional, de la unidimensionalidad. Este individuo era mediocre y con poca sabiduría, pero, profesionalmente, supo centrarse en lo esencial de su área de actividad para obtener resultados extraordinarios, evidenciando que tenía talento, a pesar de ser mediocre intelectual y humanamente.

¿Sería conveniente, como afirmé, que los dirigentes fueran más sabios? Por un lado sí sería conveniente, pero por otro lado la sabiduría y la organización social creada desde el poder y basada en él, es poco compatible con la sabiduría, de forma que la gente sabia no quiere formar parte de un sistema injusto que tiene como primer objetivo perpetuarse. Por otro lado, la gente con más sabiduría es útil para pensar, pero poco productiva para actuar en este sistema. Además, cuanto más sabiduría menos interés en la mayoría de las actividades humanas, cada vez más orientadas a satisfacer la superficialidad que es incompatible con la sabiduría.

Por el contrario, gente poco sabia, pero con fundamentos útiles para el sistema y muchos conocimientos sobre un asunto concreto, obtienen mejores resultados en ese ámbito aunque, en algunos casos, sea contraproducente porque perpetúan este sistema injusto. Sin embargo, el propio sistema permite cambios limitados a través de las decisiones de los dirigentes, influidos por los pensadores, y del creciente poder de las ONLs (Organizaciones No Lucrativas).

El cambio de conciencia requiere un cambio sustancial en la mayoría, pero éste tal vez sólo pueda producirse desde el cambio en las decisiones de los dirigentes que suele derivar de mensajes innovadores de los intelectuales o de las

propuestas innovadoras de las ONLs. El progreso requiere una elevación del nivel de sabiduría de la mayoría, desde un cambio radical (de raíz) en las comprensiones individuales, en la cultura y en el funcionamiento social o procesos organizativos.

En definitiva, necesitamos que los dirigentes sean más y menos sabios, una afirmación que es contradictoria desde el pensamiento tradicional, pero no desde la nueva conciencia, desde la que debe buscarse la contextualización de un extremo y de su contrario. Para algunas cosas necesitamos dirigentes más sabios y para otras dirigentes más reduccionistas en su área de actividad profesional aunque, en general, la ignorancia siga siendo, como a lo largo de los diez mil años de la historia de la humanidad, su mayor problema colectivo e individual de nuestra especie. Ahora sabemos que la ignorancia y el reduccionismo que conlleva es útil.

Precisamente, esta multidimensionalidad es uno de los rasgos principales de la nueva conciencia. Es muy difícil de aceptar por el gran arraigo que tiene en nuestra cultura y funcionamiento social el simplismo unidimensional, comprensión de la que deriva la jerarquización y el centralismo organizativo que, igualmente, estamos tratando de eliminar.



@NuevoManagement



nm@nuevomanagement.com