

Nuevo Management

Paradigma sistémico

Paradigma sistémico

El paradigma sistémico de la Era de la información –tercero de la historia-, sustituye al paradigma industrial que tenía una visión cartesiana y mecanicista del mundo. Es el cambio de paradigmas simplistas a la complejidad, de un mundo estático a uno dinámico.

Para aquellos que les guste la simbología histórica, 1968 puede considerarse como el año en el que cambia el pensamiento occidental, por dos hechos relacionados: el mayo parisino de la contracultura –rechazo de las ideologías anteriores y de una única forma de vida- y, desde la biología, la Teoría General de Sistemas (TGS, 1950-1968).

Ambos desembocan en una cosmovisión sistémica y holística, que recontextualiza las anteriores creencias, eliminando las limitaciones de índole cultural, científica o social; primero dogmatismos filosófico-religiosos y después, cientifismo e idealismos humanistas y sociales.

Los sistemas abiertos tienen finalidad en sí mismos y están interrelacionados con el resto de los sistemas de su entorno, de forma que un cambio en un sistema produce una cadena de cambios a través de sus relaciones directas e indirectamente a través de los sistemas fuera de su entorno: “el aleteo de una mariposa en China puede producir un tornado en el Caribe”.

Con la visión sistémica, aparece la filosofía y ciencia sistémicas, que eliminan algunos mitos inhumanos, especialmente todos los derivados de la creencia en la existencia de la perfección: las verdades absolutas, Dios, orden cósmico, pareja ideal o “media naranja”, el fundamento de las ideologías clásicas y consecuencias como la centralización, jerarquías, gobiernos, etcétera.

Los valores sistémicos y contraculturales de la Era de la Información son la diversidad cultural –pensamientos y estilos de vida diferentes- y la pluralidad social –alternativas o descentralización-.

La dificultad de contextualizar hace que puedan plantearse diferentes alternativas para resolver un reto, probablemente siendo imposible de saber en ese momento cuál es el mejor camino, es decir, desaparecen las respuestas únicas ya que la complejidad de una realidad sistémica hace que, casi siempre, los escenarios previstos no se cumplan en su totalidad, cambios en otros sistemas pueden alterar la circunstancia.

Esta situación hace que la observación del progreso del entorno, denominada retroalimentación o feedback, tenga una gran relevancia para adaptar los escenarios previstos y las decisiones tomadas, dando lugar a un proceso continuo.

Desde una visión sistémica de la actualidad y del futuro, tanto del ser humano como de la sociedad, del ámbito de relación–interior o exterior (privado, profesional o social)- como del asunto concreto tratado (**contextualización**), estaremos en disposición de utilizar el pensamiento sistémico para tomar una **decisión** adecuada con la suficiente flexibilidad para cambiarla a medida que transcurre el tiempo y estas decisiones se hayan convertido en acontecimientos y hechos sobre los que podemos, mediante la retroalimentación, actualizar nuestra visión, pensamiento y modificar o ampliar nuestras decisiones. En definitiva, estamos en un entorno de toma de decisiones continua.

Esta visión sistémica es de aplicación a todos los ámbitos de la humanidad: cultura, ciencia, tecnología, organización social, empresas, etcétera.

Algunos pensadores sistémicos con incidencia en el mundo empresarial son:

- En 1979 Michael E. Porter publica su famoso de las cinco fuerzas competitivas: nuevos competidores, productos sustitutivos, poder de negociación de los clientes, poder de negociación de los proveedores y los competidores; sin duda una visión sistémica de las amenazas u oportunidades de las empresas.
- En esta línea, Alvin Toffler, probablemente el principal futurista del siglo XX, describe un proceso de descentralización mundial en su famosa obra "La tercera ola" de 1980.
- En 1983 Howard Gartner publica sus "Inteligencias múltiples" destacando que son capacidades que se aprenden y señalando siete de ellas que sus discípulos fueron ampliando. Para muchas personas y organizaciones, la inteligencia ha dejado de ser objeto de estudio, sustituida por las habilidades, capacidades y competencias. Realmente el concepto de inteligencia es antisistémico
- El libro de "La quinta disciplina" (1990) de Peter Senge trata sobre el pensamiento sistémico.

Las reglas sistémicas, las asociaciones internacionales y las grandes multinacionales -apoyadas por el sistema financiero internacional- están siendo los principales agentes del cambio en la transición desde la Era industrial a la descentralizada Era de la información, siendo la resistencia al cambio de la centralizada sociedad de masas el mayor impedimento.

Por la experiencia en un cambio de paradigma, éste tardará varias décadas hasta impregnar la cultura y la organización social.

El trabajo en equipo implica unas competencias desconocidas hasta ahora como el autoliderazgo y autogestión mental desde la autoconciencia, así como habilidades sociales; las dos bases del actual enfoque de la preparación directiva.

www.NuevoManagement.com

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

Próximas actividades en Barcelona y Madrid

Conferencias

“Del cambio individual al cambio colectivo o innovación y viceversa”

“Nuevo Management: la empresa integral abierta”

“Preparación y perfiles del profesional de hoy”

Executive Building^ã

Preparación para directivos en las competencias de Nuevo Management

Un día con Javier Marzal

“Reconversión de la gran empresa y del tejido empresarial”

Más información, fechas e inscripción en: www.NuevoManagement.com

PATROCINADORES

mente sistémica

www.MenteSistemica.com

Person Building

www.PersonBuilding.com