

Nuevo Management

Reconceptualización empresarial, innovación y cambio personal

Interdependencia social

Una sociedad o una organización son más productivas utilizando relaciones de interdependencia que con relaciones dependientes de autoridad y obediencia.

Las culturas existentes están basadas en la dependencia social, en relaciones D/s (dominio/sumisión) sobre las que han escrito muchos autores, como Erich Fromm. Sin embargo, la dependencia no es sana psicológicamente ni demasiado productiva socialmente.

La interdependencia se basa en que cada organización y persona tengan cierta autonomía y metas propias que sólo pueden alcanzar interactuando con otros. Así las organizaciones proporcionan a sus stakeholders (personal, clientes, socios...) una actividad con la que puedan alcanzar sus metas profesionales, económicas, etcétera.

Durante miles de años, la dependencia social fue fomentada por las religiones y las fuerzas guerreras (predecesores de los ejércitos actuales) que fomentaban la autoridad de unos pocos así como la obediencia y sumisión de la mayoría. Lógicamente este esquema deja la emprendeduría y la innovación en manos de esos pocos. Precisamente la Reforma protestante cambió este paradigma y a ello se debió el gran avance cultural, social y económico de la Era industrial; sin embargo, este mismo avance industrializador es el problema de la civilización occidental.

Por el contrario, en una sociedad basada en la interdependencia todos aportarán lo mejor de ellos mismos. Unos lo harán para obtener más de la sociedad, otros por responsabilidad social, otros por mejora personal o por otros motivos, pero todos ellos aportarán más que en sociedades dependientes.

La crisis sistémica actual es el reflejo de la interdependencia de factores culturales, económicos, políticos y sociales en la economía. Esta interdependencia también se refleja en la tendencia de las relaciones profesionales. El clásico modelo empresarial, se basa en relaciones D/s (mando y control), a través de la jerarquía. El modelo de gestión o de dirección por objetivos, donde cada mando establece unos objetivos y sus subordinados deciden cómo obtenerlos; en algunas organizaciones, incluso los objetivos corporativos se establecen por consenso, interdependientemente.

Debemos tener en cuenta que la mayoría de los trabajos son rutinarios, las personas que los hacen prefieren relaciones de mando y control (D/s), siendo este modelo más productivo que las relaciones de interdependencia que son más productivas en actividades de alto valor añadido y preferidas por personas con una mayor conciencia y responsabilidades sociales. Por tanto, las relaciones de interdependencia en el mundo actual es un modelo a utilizar en entornos de alto rendimiento o valor porque la mayoría de las personas lo rechazarían y la mayoría de las actividades profesionales actuales son más productivas en entornos de mando y control.

La interdependencia y la responsabilidad social son dos de los 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. Estos nuevos principios son los que aplicamos, en mayor o menor medida, las personas que estamos realizando la transición desde la Era industrial a la Era de la información, mejorando la condición humana y el progreso social, para que, en un futuro, la mayoría los apliquen aumentando la mejora individual y colectiva.



@NuevoManagement



nm@nuevomanagement.com