

Nuevo Management

Reconceptualización empresarial, innovación y cambio personal

Autorresponsabilidad profesional 4 (y personal)

La autorresponsabilidad es la base de la construcción de una vida con sentido y de organizaciones, sociedades y una humanidad sostenibles.

La autorresponsabilidad nos lleva a relacionar cómo podemos ser útiles para los demás y para nosotros mismos, de una forma interdependiente. Este sentido de utilidad nos lleva a tener un mayor interés y motivación para comprender lo mejor posible el funcionamiento social, las necesidades colectivas y nuestra contribución socioprofesional. Estas comprensiones y motivaciones crean las iniciativas que aumentan la productividad, es decir, el bienestar propio y ajeno.

Esta prioridad por ser útiles, hace que exploremos las posibilidades de nuestra actividad profesional y de los grupos donde nos relacionamos, con creatividad constructiva -orientada a resultados-, yendo más allá de lo que nos piden, enseñan a hacer o de lo que vemos que hacen los demás. En este sentido rompemos con la inercia que, además del aspecto positivo de aprovechar lo que otras personas con talento hicieron en un momento anterior, tiene el aspecto negativo de que no contempla las posibilidades posteriores a aquéllas, resultantes de las acciones de otras personas con talento en nuestra área de actividad profesional o en otra, debido a que al final la realidad sólo es una y su segmentación sólo es la mejor forma posible de relacionarnos con ella.

A menudo, cuando encontramos nuevas posibilidades o nuevas combinaciones de posibilidades conocidas, creamos las estrategias y técnicas necesarias para ponerlas en práctica, incluyendo el aprendizaje previo necesario para asegurar que podemos hacerlo.

Dentro de este aprendizaje previo, generalmente en gran parte autodidacta, tal vez lo más fascinante sea la capacidad de recrear esas posibilidades en nuestro cerebro, antes de hacerlas realidad, incluso poniéndonos en el lugar de los receptores de nuestras innovaciones, averiguando gran parte de sus intereses y de sus objeciones para resolverlas y poder madurar nuestra propuesta antes de llevarla a cabo.

Esta forma de actuar es propia de la minoría con talento, del que la autorresponsabilidad profesional es la primera característica. Recordemos que

talento es la obtención de resultados extraordinarios comparados con la mayoría; por ello, las personas con talento son quienes más hacen por mejorar la vida de los demás. El talento no sólo es una cuestión profesional, sino principalmente social. La autorresponsabilidad socioprofesional es la base del talento.

El principio de coherencia biopsicosocial: biológica, psicológica y social, es el único que rige el funcionamiento cerebral. Algunos psicólogos hablan de eliminar la disonancia cognitiva, probablemente porque alcanzar la coherencia es imposible. La búsqueda de supresión de la disonancia cognitiva (biopsicosocial) es el principio que gobierna toda la actividad humana, individual y colectiva. Precisamente este principio mental hace que las personas con ciertos talentos que son buscadores de posibilidades, sean socioprofesionalmente expansivos, de forma que no se mantengan demasiado tiempo haciendo la misma actividad. Su necesidad de poner en práctica lo aprendido, de crecer intelectual-profesionalmente y de ser más útiles, les lleva a que cuando una actividad la dominan suficientemente, busquen otras actividades, generalmente con alguna relación con la actividad anterior. En algunos casos cambiarán de departamento, de empresa o constituirán la suya propia para poder seguir percibiéndose útiles, en el sentido de aprovechar al máximo sus propias posibilidades, de cambiar su actividad y, con ella, mejorar ellos mismos y la vida de la gente receptora de su talento.

En definitiva, la autorresponsabilidad socioprofesional conlleva observación, reflexión y aprendizaje que impulsan la creatividad constructiva que proporciona una mejora en la propuesta con la que se obtienen los resultados extraordinarios propios del talento.

La expansividad es una característica de la visión sistémica, a diferencia de la limitada visión holista, porque para la sistémica no existe el todo sino los sistemas que lo componen, como partes de sistemas mayores, además de los elementos propios de cada sistema, de cuyas propiedades emergentes surge la innovación. La innovación no es explicable desde la visión holista.

Conceptualmente, del holismo deriva la visión o mentalidad burocrática y de ésta el incrementalismo; sin embargo, del holismo sólo surge la inactividad, no es creativo ni constructivo. Por tanto, funcionalmente, el incrementalismo y la burocratización existen como consecuencia de sus enemigos: las innovaciones, de las que trata de sacar provecho cuando ya son aceptadas por una parte sustancial de la sociedad.

Conceptualmente, la innovación consiste en crear una nueva visión sistémica sobre un aspecto concreto del entorno, sustancialmente diferente de lo existente.

También se habla mucho sobre la responsabilidad profesional, aludiendo a cuestiones morales y a los valores tradicionales como la honestidad o la honradez, valores que nunca han funcionado o cuya presunción ha permitido, a lo largo de los siglos, que las minorías dirigentes explotaran a la mayoría abusando de su irresponsabilidad individual y colectiva.



@NuevoManagement



nm@nuevomanagement.com