

# Nuevo Management

Reconceptualización empresarial, innovación y cambio personal

## El contraste como indicador de cambio

En esta Era de la información conviven grandes contrastes empresariales, sociales y culturales que nos indican en qué participar para realizar los cambios necesarios para el progreso.

Los contrastes actualmente se hacen cada vez más visibles en la forma en que vivimos, en ellos podemos detectar en qué podemos cambiar para estar en sintonía con la actual Era. Afortunadamente, muchas son las organizaciones y personas que ya alcanzaron esa sintonía y también son promotoras del cambio.

Por un lado, sigue la inercia con las viejas costumbres, las jerarquías, la vanidad y la indecencia en el poder, la corrupción, la estrechez mental, que si lo pensamos bien, en general, son muestras de violencia ejercida hacia las personas; por otro, la innovación, el avance de la tecnología y la ciencia, la apertura mental a las posibilidades y un largo etcétera. El conjunto muestra como es la vida actual de las personas. Es un bonito ejercicio, en mi opinión, entretenerse a visualizar y reflexionar sobre estos contrastes que conforman la paleta de pintura con la que pintamos el mundo y nos daremos cuenta de cuántas cosas hay que cambiar, empezando por uno mismo, y dónde podemos intervenir para mejorar nuestras vidas y encaminarnos hacia el progreso, un progreso sin violencia.

Existen los matices; no obstante, en etapas de cambio como la actual, en un mundo complejo donde hay que lidiar con la incertidumbre, no podemos llegar a los matices hasta que los cambios revolucionen las mentalidades rompiendo prejuicios y patrones de la inercia. En esta materia es preferible no quedarse rezagado sino ir a la cabeza, ya que nos abre al mundo de las posibilidades.

Algunos contrastes, entre muchos otros, como ejemplos de convivencia serían los siguientes:

Disponemos de tecnología digital en constante avance, de forma que ha penetrado en su uso cotidiano en la sociedad, pero no de la suficiente capacidad de razonar (estrechez mental) que es patente en las viejas culturas corporativas y organizaciones e instituciones que parecen vivir en otra época. Véase cómo se amontonan expedientes en los juzgados por el arcaico sistema de gestión burocrática que siguen. Igual que en la sanidad, ¿no debería ser de primera necesidad la inversión en una mejor gestión de los derechos de las personas?

Véase algunos gobernantes, sin ir más lejos, que dan muestras de auténtica ignorancia cultural e incluso de desquiciamiento mental. Seguramente ya le ha venido a la cabeza el nombre de alguno sin que sea necesario que yo lo mencione. Los mismos diputados dicen que el insulto soez, burla y escarnio es común entre ellos cuando exponen sus argumentos en la Cámara, si bien, gozan de inviolabilidad por las opiniones manifestadas en el ejercicio de sus funciones. El poder goza de inmunidad.

Las empresas quieren atraer el talento y ponen un gran empeño en ello, pero luego no lo retienen ni desarrollan.

Queremos igualdad de género pero queda en el aire como conciliar la vida familiar con la laboral. La empresa tiene mayor flexibilidad para modificar el tipo de contratación de forma que se adapte a la circunstancia de los empleados. Pero no se hace, en perjuicio de la carrera profesional de la mujer.

Falta decencia profesional. Abunda la corrupción profesional. Falta acabar con el oscurantismo de ciertas clases, como la política o la judicial y permitir que se apliquen las medidas de control en ellas. Falta decencia porque si la hubiera no precisaríamos de medidas de control, estaría actuando la autorresponsabilidad y el respeto por lo ajeno. Sobra vanidad, gloria y violencia; falta humildad y respeto social.

Tiramos los excedentes de alimentos mientras otros mueren de hambre. Según una reconocida ONG se despilfarran 40 millones de toneladas de alimentos por año en EEUU con los que se podrían alimentar 1.000 millones de personas.

No nos suben las pensiones y suben la de los funcionarios, senadores y diputados.

Se roba y no se devuelve el dinero, aunque te pillen "in fraganti".

Todo lo mencionado anteriormente es violencia y convivimos con ella. Hay que educar y reeducar a niños y al resto de adultos, ya que el maltrato no es solamente de género.

Urge preparación y apertura mental. Es lo que contribuye a que sea más fácil lo difícil. Lo que nos ayuda a tener y utilizar el sentido común, que es más importante que la *titulitis* o el retorcimiento, sesgo o negación de las posibilidades. Es lo que aumenta nuestras capacidades, aporta productividad y satisfacción. Hace falta darse cuenta, tomar conciencia de que aceptamos la violencia porque está tan incrustada en la vida cotidiana que lo consideramos normal. Vemos el mundo condicionados por nuestras creencias, adquiridas desde niños, que consideramos verdades. En las organizaciones también existen creencias que pueden ser limitantes. La cultura heredada también son un

conjunto de creencias. Si quiero ver la realidad de una situación, ¿hasta qué punto mis creencias me lo impiden ver?

Sigan con este ejercicio detectando contrastes, tomando conciencia de ello, sería un deseo cumplido para mí, pero no se olviden que después de pensar, hay que decidir y decidir para actuar. Gracias.

Reconceptualizando, revisando y cambiando la inercia para alinear los intereses de las personas, las empresas y la sociedad; centrándonos en las personas para que puedan crear, consultar, utilizar la información y el conocimiento forma parte de los aspectos fundamentales que **Nuevo Management** considera valiosos y acordes con la actual Era de la información para el progreso de la humanidad **sin violencia**.



@NuevoManagement



nm@nuevomanagement.com