

# **Nuevo Management**

**De la gestión de la mediocridad a la del talento**

## De la gestión de la mediocridad a la del talento

**El paradigma actual es el de la gestión de la mediocridad, pero la crisis de 2007 puede suponer, realmente, el inicio de la gestión del talento.**

La crisis de 2007 se ha debido a la insostenibilidad de un sistema. Insostenibilidad de la cultura, economía, política y sociedades industriales. El siglo 20 supuso la fase principal de transición desde la Era industrial hacia la Era de la información, pero todavía los cambios sustanciales en el conocimiento, sobre todo científico, no se han desarrollado ni calado suficientemente en las universidades ni en las leyes ni en la organización social ni en las estructuras organizativas, incluyendo las empresariales. En su mayoría, mantenemos las reglas industriales y al no realizarse suficientemente el cambio sustancial, los dirigentes suelen ser mediocres porque el sistema, para su conservación y mantenimiento, sigue potenciando los perfiles psicológicos conservadores: burocráticos o tecnocráticos.

Las universidades, las escuelas de negocio y las propuestas no regladas de preparación profesional, incluyendo para directivos, siguen impulsando las ideas y modelos industriales para conseguir los mejores mediocres o, en el mejor de los casos, talentos burocráticos o tecnocráticos, pero a la vez, su dogmatismo e impulso del conocimiento del pasado suele destruir los talentos innovadores y los emprendedores.

Incluso los programas de talento de las grandes empresas -que lo tienen o están empezando a desarrollar- se centran en los talentos burocráticos y tecnocráticos, impulsando aparentemente la emprendeduría y la innovación, pero éstas, especialmente la última suelen ser incompatibles con la mentalidad conservadora propia de los profesores y catedráticos de las universidades y escuelas de negocio, así como de los empresarios y directivos.

La innovación y la emprendeduría relacionada se basan en el escepticismo respecto de lo existente, en ir más allá de lo heredado. Requiere una mentalidad de rechazo de lo existente para ir más allá, por tanto, es una amenaza también contra el orden establecido, incluyendo los cargos existentes y sus privilegios. Por el contrario, las personas con talentos tecnocráticos y burocráticos tienen sus intereses y motivaciones en comprender lo heredado del pasado para mejorarlo sin grandes cambios. Dos mentalidades necesarias y complementarias, pero, generalmente, incompatibles. Recordemos que nuevo management propone una gestión empresarial que combine todos los talentos, pero para ello, es necesario cambiar las reglas empresariales: leyes, estructuras organizativas, etc.

Por tanto, la gestión del talento debe diversificarse para preparar a los profesionales con talento demostrado -no con potencial- en las áreas o talentos existentes que, utilizando mi definición de 2008, son las siguientes: innovadores, emprendedores, tecnocráticos y burocráticos.

Probablemente, para las grandes empresas sea conveniente preparar a las personas -con algún tipo de talento- básicamente en las características y aportaciones de los cuatro tipos básicos de talentos, además de la preparación propia de su talento. De esta forma, la gestión del talento deberá incluir

una preparación inicial sobre el talento y sus diferentes tipos -necesidades empresariales más allá de la inercia- y una preparación específica para cada tipo de talento.

La sociedad y las organizaciones no sólo requieren talento, sino también gente mediocre. Por tanto, la gestión del factor humano, debe incluir la nueva gestión del talento como complemento a la heredada gestión de la mediocridad. Es el paradigma del progreso acelerado -o del cambio-, propio de la Era de la discontinuidad como definía Peter Drucker a los tiempos actuales.

[www.NuevoManagement.com](http://www.NuevoManagement.com)

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

**Próximas actividades en Barcelona y Madrid**

## **Executive Building<sup>©</sup>**

Preparación para directivos en las competencias de Nuevo Management mediante coaching y entrenamiento.

Más información, fechas e inscripción en: [www.NuevoManagement.com](http://www.NuevoManagement.com)

### **PATROCINADORES**

**mente sistémica**

[www.MenteSistemica.com](http://www.MenteSistemica.com)