

# Hacia nuevos paradigmas de lo humano

## Capítulo III (desde Boulder, Colorado)



Por **Carlos Vignolo**

Académico del departamento de ingeniería industrial de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la U. de Chile.

Cuando uno mira y reflexiona sobre el mundo en que hoy vivimos desde este polo de surgencia intelectual que es Boulder, resulta aún más evidente la necesidad de atreverse a pensar y actuar en forma radicalmente innovadora, si es que queremos gestionar nuestras empresas – ¡y a nosotros mismos! – de una forma tal que nos permita sobrevivir y desarrollarnos con eficiencia y bienestar, con dignidad y serenidad.

Tuve la suerte, el honor y el placer de entrevistarme con ese monstruo del nuevo management que es Jim Collins, uno de los muchos homínidos de tipos muy especiales que habitan estas estepas que hacen de puerta de entrada a las *Rocky Mountains*. (Homo Sapiens *Good to Great* Obsesivus Rigurosus sería mi propuesta clasificatoria tentativa para él). Me convencí, de conversar con Collins, que es un serio candidato a ocupar el lugar que dejara vacante ese otro monstruo del *management* que fuera Peter Drucker, un caso notable del tipo Homo Sapiens *Built to Last* Habilis Astutus (¡Pero si fue *Top One* por medio siglo!. ¡Viénés de las cercanías de 1900 tenía que ser!).

Collins no aceptó la invitación

que le hice para ir a



### LIDERAZGO QUE FRACASA

Chile en el corto plazo (dos años) porque está obsesiva y rigurosamente embarcado en dos grandes proyectos de investigación, que seguramente darán origen a otros dos *bestsellers*

(¡*Good to Great* lleva dos millones de ejemplares vendidos!. ¡Y es del año 2001 y no es un libro de “autoayuda” sino de management! ¿Aún no lo ha leído? No lo haga, mejor escúchelo en el formato Audio Book: transformará las congestiones de tránsito en un placer.)

La primera de esas investigaciones es *Great to Good*, que será de gran utilidad para que varias empresas chilenas hoy muy exitosas entiendan en el futuro porque se fueron cuesta abajo en la rodada. La segunda, “Sobrevivencia a 20.000 pies de altura” (Collins es un obsesivo y riguroso escalador y las metáforas de este tipo son frecuentes en sus conversaciones), busca establecer los factores determinantes de la capacidad de las empresas – y las personas- para sobrevivir y desarrollarse en condiciones extremadamente difíciles, cambiantes e impredecibles.

Esta segunda, creo yo, es una pregunta central para el *management*. ¿Qué tipo de empresa –en cuanto organización social- será aquella capaz de sobrevivir y desarrollarse en un mundo cada vez más globalizado, más digitalizado, más biologizado, más orientalizado y más vertiginoso e impredeciblemente cambiante?

La misma pregunta es válida a nivel de personas: ¿Qué tipos humanos –en cuanto organización biológica- serán aquellos que logren prevalecer y reproducirse en este complejo y dinámico entorno?. Para abordar esta última pregunta necesitamos atrevernos a pensar en forma radicalmente innovadora. Necesitamos un nuevo paradigma de lo humano. Necesitamos una nueva humanología. Necesitamos aceptar el hecho que la evolución no se detuvo en el Homo Sapiens y que hoy los gerentes de RH – no sólo ellos por cierto- deben lidiar con Homo Faber, Homo Videns, algunos pocos Homo Amans, un creciente número de Homo Psicopaticus, además de los denostados, agobiados y depreciados Homo Sapiens.

Le dejo de tarea para el próximo número que realice una primera clasificación del zoológico particular con el que le toca lidiar. De crucial importancia es la caracterización de su CEO. ¡Suerte!

**Lecturas Recomendadas:** Homo Videns, Giovanni Sartori. *Snakes in Suits: When Psychopaths go to Work*, Paul Babiak & Robert Hare.



### LIDERAZGO QUE TRIUNFA