

Olvidarse de Descartes

JOSÉ MANUEL CASADO, socio de Talent & Organization Performance de Accenture

Con demasiada frecuencia y exagerado anhelo, oímos a muchos altos directivos expresar el deseo, casi imposible de satisfacer, sobre lo mucho que les gustaría que sus colaboradores, en ocasiones responsable de cuentas de resultado, unidades u objetivos distintos, trabajen en equipo, colaboren, se ayuden, cooperen entre sí y aúnen sus esfuerzos en pro de un bien común y unos objetivos superiores, que sólo conseguirán captando las sinergias

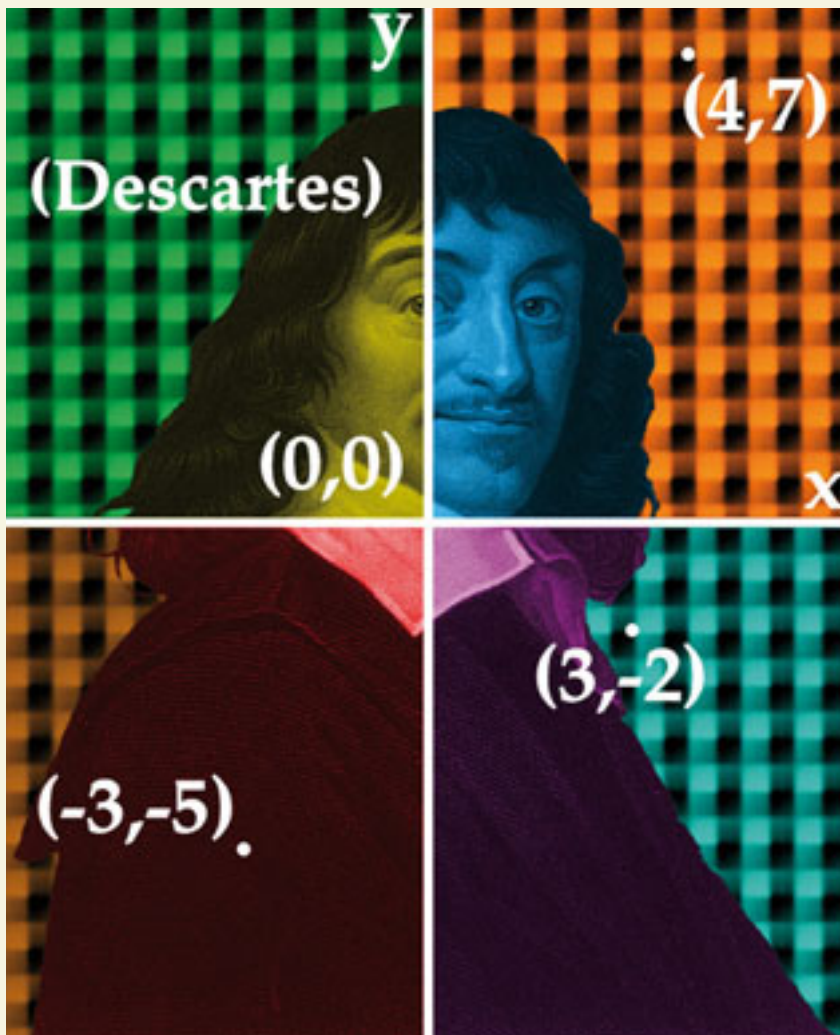
que se generarán como consecuencia de aprovechar más adecuadamente las fortalezas de los distintos integrantes del grupo, trabajando en una relación de interdependencia. Sin embargo, el modelo en que hemos inspirados nuestra profesión y progresión profesional es totalmente distinto ya que ha sido una expresión clara de la división. Y... ¿sabe por qué? Prometa no sorprenderse: ni más ni menos que por Descartes.

Sí, sí, como lo oye; me refiero a René Descartes, considerado el padre del cartesianismo gracias a que en 1637 publicó su obra cumbre titulada el *Discurso del Método* (muchos aseguran que es la primera obra de la filosofía moderna) y cuyo segundo principio recomienda, literalmente: "dividir cada una de las dificultades, examinar en tantas partes como fuera posible y necesario para su mejor solución". Es decir, dividir cada una de las dificultades en tantas partes como podamos, para examinarlas después una a una y ordenar los requisitos de las mismas. De esta forma, el problema puede ser resuelto fácilmente.

El método cartesiano, que básicamente consiste en dividir mente y materia, sujeto y objeto, etc. ha llegado a ser, al menos en Occidente, la forma natural sobre cómo vemos e interpretamos el mundo. La mayoría de las veces no somos conscientes de hasta qué punto el cartesianismo dirige todavía nuestra forma de pensar y actuar. Desde entonces, la forma de aproximarse para comprender y abordar un problema reside en una única operación: dividir, dividir y... dividir.

Si usted lo piensa bien, la economía y la gestión siguen la misma lógica, dividir las cosas en tantas porciones como se posible. La economía, por ejemplo, como área de conocimiento, se divide en macroeconomía (PNB, PIB, desempleo, inflación, etc.) microeconomía (conductas, proceso de toma de decisiones, gasto familiar; etc.), econometría o cifras en la que se unen las matemáticas y la estadística junto con la investigación social y la teoría económica, etc. Los economistas además distinguen entre lo que pueden





cuantificar en cifras completas, tal como el consumo de las familias y lo que pueden apreciar sólo aproximadamente como, por ejemplo, probabilidades de decisión de compra, medición del impacto que provoca la política de los Recursos Humanos, etc.

Los directivos y los responsables de las empresas siguen los mismos principios de división. Una empresa puede dividirse en muchas partes y formas: unidades de negocios, funciones, áreas, departamentos e incluso, divisiones. Los grupos de países son clasificados en divisiones del mundo llamadas "regiones": América, Europa, Oriente Medio, África y Asia, etc., el mercado es dividido en segmentos: nuevo y viejo, rico y pobre, según producto o servicio: banca, seguros, sanidad, construcción, etc. Los empleados a su vez también son divididos en grupos:

directivos *staff* y ejecutivos, mandos intermedios, operarios, administrativos; empleados con responsabilidades de cuenta de resultados o de soporte, etc. La verdad, es que dividir las cosas parece un verdadero pasatiempo al que estamos acostumbrados a jugar en la vida y en la empresa.

Y dividir cada cosa en partes tan pequeñas como sea posible, puede ser una herramienta efectiva para el avance del conocimiento y la especialización; y este hecho, últimamente, ha producido una de las maravillas de la

sociedad moderna: nos estamos refiriendo al experto; protagonista de los avances y de los grandes descubrimientos en los campos del saber.

Sin embargo, trabajar unidos y en equipo, supone superar el discurso que, como el lector sabe, es la construcción teórica que inauguró el pensamiento moderno ya que su método y doctrina, fundamentados en la demostración racional, sustituía al método basado en las Autoridades. El alumbramiento del *Cogito, ergo sumo* (Pienso, luego existo) supuso la síntesis de cartesianismo cuya influencia, como ya hemos señalado, ha sido trascendental en el destino y la configuración del devenir de nuestra sociedad.

Asimismo, la acción y sobre todo aquella de altas miras, la que tiene que ver el todo por encima de cada una de las partes, requiere, en algún momento, de la reconciliación de objetivos en una estrategia coherente y unida. Esta tarea es principalmente responsabilidad de la alta dirección de las compañías y de los líderes de los gobiernos de la empresa o/y de la nación. Aunque bien es cierto, que la mayor parte de las veces, estas personas tienen una falta de experiencia para hacerlo, por que durante su carrera, su éxito profesional y progreso ha estado presidido por el paradigma de la individualidad, la separación y la división y nunca por el de la unión e integración. Para aquellos que se encuentran en una posición de liderazgo, y que tienen el designio de su organización entre sus manos y para los que desean que sus colabores trabajen juntos y en equipo, el gran reto consiste en pasar de la división a la multiplicación mediante la operación de integrar diferentes capas de objetivos en una estrategia única. Y eso, señoras y señores exige, olvidarse de Descartes. ▲

El alumbramiento del *Cogito, ergo sumo* (Pienso, luego existo) supuso la síntesis de cartesianismo cuya influencia, como ya hemos señalado, ha sido trascendental en el destino y la configuración del devenir de nuestra sociedad