

*knowsquare*

CARLOS HERREROS DE LAS CUEVAS

5 DE SEPTIEMBRE DE 2011

# ¿ES EL MANAGEMENT UN MEME?

---

ARTÍCULO

*knowsquare*

Privado y Confidencial

Prohibida su Distribución sin Autorización Expresa del Autor y  
Know Square S.L.

En su libro “El gen egoísta” publicado en 1976 Richard Dawkins acuña el término “meme”. En este artículo intentaré explicar el concepto para luego abordar la cuestión de si el Management es o no un “meme”. Veremos también que la respuesta, positiva o no, tiene mucha importancia para pensar, y eventualmente cambiar, el Management actual.

Abordemos en primer lugar la definición de meme: *es la unidad básica de transmisión cultural o de imitación*. Según esta definición, todo lo que llamamos cultura se compone de partículas o elementos que compiten entre sí; se propagan pasando de mente a mente de la misma forma que los genes lo hacen mediante la esperma y los huevos. Los *memes* que ganan esta competición –los que tienen más éxito al penetrar la mayoría de nuestras mentes– son los responsables de las actividades y de las creaciones que constituyen la cultura actual. Los memes más interesantes para un biólogo están relacionados con el comportamiento. Los ejemplos originales de memes que Dawkins utilizó fueron: melodías, ideas, frases llamativas, modas de vestir, hacer vasijas de barro o la construcción de los ojos de los puentes.

Como dice el científico cognitivo y filósofo Daniel Dennet: *“un meme es una idea que se forma a sí misma como una unidad distinta y memorable. Se propaga mediante vehículos que son las manifestaciones físicas del meme”*. Añade el autor: *“un vagón con ruedas radiales transporta no solamente el trigo o la carga de un lugar a otro; transporta también, de mente a mente, la brillante idea de las ruedas radiales”*.

Busquemos ahora una definición que nos permita entender la evolución cultural: el meme es una unidad de información en una mente cuya existencia influencia los acontecimientos de tal forma que en otras mentes crea copias de sí mismo, cuantas más mejor. Por lo tanto, no todas nuestras ideas, pensamientos, mucho menos las emociones, son memes porque no se copian ni se propagan. No toda la música, clásica o no, está compuesta de memes pero ciertamente los primeros compases de la quinta sinfonía de Beethoven, o algunas canciones o partes de los Beatles, ciertamente lo son, como lo son también el “Cumpleaños feliz” o “Noche de Paz”. Algunos de nosotros puede tener grandes y benéficas ideas, o bastante reprobables, pero si no se propagan a otros seres humanos, si no invaden otras mentes, nunca serán memes. Por lo tanto, un buen meme o uno con mucho éxito consiste en una idea o creencia que se propaga fácilmente por toda la población, sin que necesariamente tengan que ser benéficas. Muchas ideas que se propagan en amplias capas de población son virus patológicos y que conducen a atrocidades, como el Nazismo.

Susan Blackmore, una de las más brillantes seguidoras de Dawkins, sostiene que los memes se propagan sólo mediante la imitación, son *“instrucciones para actuar comportamientos, almacenadas en cerebros y propagadas mediante imitación”*. Por imitación no entiende solamente pasar información utilizando el lenguaje, la lectura, la instrucción o formación, así como otros comportamientos complejos; también incluye cualquier modalidad de copiar y pasar ideas y comportamientos de una persona a otra. El énfasis lo pone la autora en la imitación y por lo tanto descarta todo tipo de cosas que no pueden propagarse y que, por lo tanto, no pueden ser memes.

Explica Blackmore las ventajas evolutivas de la imitación y cómo es probable que el cerebro humano sea proporcionalmente más grande que el de otros primates no humanos, o que los de otros animales, precisamente porque la imitación ha jugado un papel importante en nuestra evolución.

¿De dónde proviene el Management actual? Si creemos en la evolución, la genética y la memética, el Management ha existido desde que existen organizaciones humanas, viene de la noche de los tiempos. En mi opinión, evolutivamente cada vez con más complejidad, ha sido y es la forma de coordinar personas y grupos para conseguir resultados de supervivencia, y puede tener los siguientes componentes:

- Qué hacer, cómo hacerlo y para quién hacerlo.
- Cómo comunicar.
- Cómo coordinar y colaborar.
- Concepto y funcionamiento de las jerarquías (mandar y obedecer).
- Cómo motivar.
- Cómo recompensar y castigar.
- Cómo relacionarse con otros grupos (*stakeholders*).
- Cómo medir resultados y los éxitos (y fracasos).

Sea cual sea el momento evolutivo en el que nos fijemos, el Management seguramente ha tenido estos componentes, todos ellos culturales en el sentido más amplio de la palabra. Estamos ante un conjunto de memes, lo que Blackmore llama un “memplex”: *“memes que se transmiten, copian y propagan conjuntamente; a veces para que nos infecte y se propague uno de ellos, el que de verdad interesa a quien lo propone, ha de presentarse acompañado y envuelto en otros”*. Por ejemplo, es bastante plausible que el meme de las jerarquías actuales (muy diferente del estilo de mando de tribus u organizaciones ancestrales, y por ello difícil de aceptar por nuestros cerebros evolutivos) necesite propagarse junto a los memes de la recompensa, del reconocimiento y de la motivación, que, en conjunto, atienden mucho más a nuestras necesidades más primarias. Naturalmente, siempre será necesaria una jerarquía que resuelva conflictos pero podemos pensar en memes alternativos que tengan la misma función.

Sostengo que el Management es un conjunto de memes, un “memplex”. También podríamos decir que es una cultura, un conjunto de creencias, etc.; la ventaja de definirlo como “memplex” es que sabemos cómo los memes se propagan, nos contagian y, lo que es más importante, cómo desinfectarnos y sustituirlos por formas de Management alternativas, que también serán memes.

En un artículo posterior abordaré esta cuestión de la propagación, infección, desinfección y cambio de unos memes por otros.

© Carlos Herreros de las Cuevas

© Know Square S.L.