

LO COLECTIVO COMO CONCIENCIA

Un 26 de mayo de 1828 apareció en las calles de Nüremberg un extraño individuo. Todos quienes lo contemplaron deambulando por la Plaza de la ciudad lo tomaron por un loco o por un borracho, aunque ciertamente había en él algo extraño y singular que lo hacía diferente a todos los borrachos y locos con los que los habitantes de Nüremberg se habían topado hasta aquel momento.

Enseguida aquel singular sujeto, un muchacho de apenas 16 años, fue llevado a la comisaría de policía donde se intentó averiguar todo lo relativo a su procedencia y a las circunstancias de su repentina aparición. El muchacho apenas sabía hablar y con sumas dificultades pudo pronunciar su nombre, “Kaspar Häuser”. Más tarde se conocieron más detalles acerca de las peripecias de aquel extraño ser, aunque el enigma acerca de su origen perdura hasta nuestros días.

Kaspar Häuser había sido recluido en algún momento de su infancia en una oscura y angosta mazmorra en la que permaneció encerrado sin apenas contacto humano hasta poco antes de su aparición en las calles de Nüremberg. Poco tiempo antes de su liberación le enseñaron a escribir una extrañas frases en un papel y le dijeron cuál era su nombre.

Kaspar, que llegó a ser conocido como “el hijo de Europa”, murió en extrañas circunstancias 8 años después de su aparición en Nüremberg y durante su vida sufrió varios intentos de asesinato.

El caso de Kaspar, a los efectos que aquí nos interesan, tiene muchos paralelismos con los de aquellos niños criados en la naturaleza entre animales salvajes y sin ningún contacto con los humanos. Son los

conocidos como “niños feraces”. En todos estos casos, muchas de las facultades específicas del humano permanecen atrofiadas y no llegan a desarrollarse ni a desplegarse. Estos niños salvajes o feraces quedan en una especie de limbo evolutivo situado a medio camino entre el animal y el ser humano.

El caso de Kaspar y el de los múltiples casos de “niños feraces” nos ayudan a reflexionar sobre nuestra verdadera naturaleza. Somos seres eminentemente relacionales, enteramente conectados a nuestro entorno y permeables, nos guste o no, a sus influencias. El ser humano individual o aislado es pura abstracción conceptual carente de realidad.

Un ejemplo obtenido del mundo del sonido nos ayudará a entender mejor lo que queremos decir. Tomemos el sonido LA. Este sonido que se utiliza para la afinación de los instrumentos musicales es una vibración sonora cuya onda se repite 440 veces por segundo. Pues bien, resulta que este sonido LA no existe en la naturaleza en estado puro. Lo que nosotros escuchamos cuando tocamos un LA en un piano es un conjunto de sonidos que nuestro oído percibe de manera unificada pero que en realidad son un LA como sonido fundamental y multitud de otras frecuencias sonoras que invariablemente siempre acompañan al LA y que se denominan armónicos. El LA y cualquier otra nota musical siempre aparece acompañado por sus armónicos.

A pesar de todo lo anterior, los humanos nos comportamos a menudo espoleados por nuestro egocentrismo como si estuviéramos solos en este mundo, como si todo cuanto nos rodea fuera simplemente un “atrezzo” y como si todos aquellos con quienes compartimos la vida no fueran más que actores de reparto a los que en ocasiones ni tan siquiera vemos.

Esta actitud de contemplarnos y actuar como si fuéramos algo aislado es poco adaptativa porque no responde a nuestra realidad, sino que parte de una ficción: la de creer que existimos y somos algo real capaz de existir por sí mismo desconectado de cuanto nos circunda. Pero lo cierto es que ni tan siquiera podemos realizar la fusión fisiológica más

básica que es la de respirar sin estar conectados al medio atmosférico del que extraemos nuestra energía vital.

Traslademos todo lo que hemos dicho hasta ahora al mundo corporativo o de las organizaciones. Se considera en teoría de sistemas que una empresa es un Sistema Adaptativo Complejo (CAS), esto es, una entidad compuesta de partes que se interrelacionan y se influyen recíprocamente y que constantemente están realizando adaptaciones, evolucionando y aprendiendo (O al menos así debería ser).

Pues bien, a pesar de la evidencia de que la empresa es un entorno eminentemente relacional en el que el comportamiento de todas las partes impacta y es impactado por el resto de la organización a menudo nos comportamos en el contexto organizativo como seres miopes que únicamente se contemplan a sí mismos sin tener una mirada panorámica y una sensibilidad para todo cuanto nos acompaña.

Este “vicio” es propio tanto de empleados individuales, ya sean mandos o no, como de departamentos enteros de las organizaciones que actúan como si fueran una microempresa dentro de la empresa sin ser conscientes de los aspectos relacionales de su papel en la organización.

Si volvemos al ejemplo del sonido es como si el sonido LA, se considerara a sí mismo como un sonido puro (inexistente en la naturaleza) y se comportara desconociendo que es un sonido compuesto por un sonido LA fundamental y los diferentes armónicos que lo acompañan.

Podría pensarse que cuando nos encontramos con esta “miopía corporativa” estamos ante un problema ético, pero no es así. Se trata fundamentalmente de un problema adaptativo, consistente básicamente en que nos comportamos como si fuéramos individuos o entidades aisladas en un contexto que es eminentemente relacional y colectivo.

En la naturaleza todo aquello que no se adapta al medio en el que vive se atrofia y perece y eso es lo que nos puede también pasar a

nosotros a la larga si no somos capaces de ampliar la sensibilidad de nuestra conciencia y dar cabida en ella a todos los “armónicos” que nos acompañan en el entorno corporativo.

Imaginemos un invento mágico. Unas gafas que a través de progresivos aumentos fueran capaces de ampliar los círculos concéntricos de nuestra realidad consciente. En el primer círculo sólo nos contemplamos a nosotros mismos. Si me pongo unas gafas de mayor aumento veo a mis compañeros y colegas y si sigo aumentando la capacidad de mis gafas acabaré contemplando toda la organización y el contexto en el que se encuentra más allá de sus propias fronteras. Cuanto más amplios sean los círculos concéntricos que soy capaz de contemplar mejor adaptado estaré a la realidad corporativa y cuantas más personas y componentes de una organización tengan esa “conciencia colectiva” mejor adaptada estará esa organización para enfrentar los cambios y los desafíos.

Para nosotros la agilidad es la capacidad de las organizaciones y de las personas para adaptarse al cambio y por ello no es de extrañar que la “conciencia colectiva” en el sentido que venimos hablando sea uno de los valores o principios básicos de la Agilidad. La conciencia colectiva hace a una organización más inteligente y la hace más proclive a vivir en una cultura de aprendizaje continuo.

Pero... ¿Se puede enseñar todo esto? ¿Podemos hacer que una organización y sus miembros tengan más “conciencia colectiva”? La respuesta es sí, pero debemos ser conscientes de que no lo vamos a lograr a través de un aprendizaje meramente cognitivo pues de lo que se trata es de crear “hábitos”, esto es conductas que tengamos perfectamente interiorizadas y que realicemos de manera automática y espontánea. La palabra “hábito” deriva del latín habitus y en su sentido originario significa tener, poseer.

Partiendo de esto en Agilitasfree hemos desarrollado metodologías de aprendizaje que van más allá de lo cognitivo y que están

orientadas a impactar en la dimensión cognitiva, física y emocional de las personas contribuyendo así a la creación de hábitos interiorizados.

Te invitamos a conocernos mejor en AGILITASFREE.COM

Antonio Marco

Socio Fundador de AGILITASFREE.COM