

El lado cuántico de los RR.HH.

¿Cuál será la tendencia en la empresa del año 2050 en lo referido a dirección de personas? Habrán pasado de moda las más pirotécnicas, como ocurre con todo, pero seguro que se seguirá apostando por alguna de las dimensiones de la persona; sin duda seguiremos buscando el Santo Grial que nos diga por dónde seguir progresando en la cada vez más estresante carrera por el éxito premeditado.

JOSÉ JUAN AGUDO, director de Programas Outdoor de Atman Teambuilding S.L.

No hay organización que no busque el éxito en alguno de sus sentidos. Perseguimos claves y fórmulas, analizando los porqués de triunfos sonados como Google o Ikea en términos económicos, Endesa o Nokia en materia de gestión de

personas, o National Geographic en cuanto a transmisión de conocimientos y cultura científica. La incertidumbre de un futuro por concretarse nos despierta la necesidad de encontrar directrices y seguirlas para evitar la incómoda sensación del no saber.

Sumarse al carro de las últimas tendencias eficaces nos deja en cierta manera tranquilos al sabernos en camino hacia lo que a otros les ha resultado eficaz. El problema radica en que si bien ciertas recetas son de aplicación general, los casos particulares de cada una de nuestras empresas, siempre son bien distintos a lo que se describe en la literatura y, por lo general, nos sentimos bastante lejos de las características particulares de tal o cual organización y las vemos con un cierto nivel de envidia por presentarse excepcionales y reconocidas.

En el fondo, lo que a otros les funciona, no es en sí el secreto sino más bien el gatillo que dispara el secreto; lo que se extrae de la experiencia de otros, lo que se descubre al analizar lo ajeno es solo una perspectiva de lo que parece ser un holograma con varios lados y apariencias; la fórmula de la Coca Cola, no es la Coca Cola, aunque sí una parte.

FICHA TÉCNICA

Autor: AGUDO PEREIRA, José Juan.

Título: El lado cuántico de los RR.HH.

Fuente: Capital Humano, nº 239, pág. 76, Enero, 2010.

Resumen: El mundo de los RR.HH. también experimenta el fenómeno de las modas. Muchos directores de RR.HH. y gerentes batallan a diario por acertar con la estrategia a implementar con la sensación de no tener certeza sobre su éxito, o si necesitarán otra en poco tiempo. ¿Hay alguna tendencia que no pase de moda, alguna práctica que sea aplicable de forma universal? Las ciencias físicas han demostrado que los mejores ejemplos de eficacia, éxito y equilibrio organizacional se encuentran en la propia Naturaleza, arrojando una nueva luz sobre la estrecha relación que hay entre leyes y tendencias generales de todo sistema organizado y las leyes particulares de cada ente que lo compone. Estas claves explican el porqué del éxito de ciertas leyes o el fracaso de otras. Esta nueva luz enlaza y complementa a la perfección con la incesante carrera del mundo de la empresa por alcanzar el Santo Grial del éxito, constatando así que toda organización, en el fondo, es como un ecosistema, un ser vivo con personalidad propia.

Descriptor: Ética / Valores / Innovación.



© European Space Agency & NASA.

DOS LADOS DEL PRISMA DEL ÉXITO

Buscar éxito por el éxito, utilizando los recursos sin comprometerse con ellos de manera honesta, genera presión a medio o largo plazo, desnaturaliza a quienes lo buscan y despierta el sentimiento de que se llega tarde. Las personas tenemos un sexto sentido que nos hace saber cuándo alguien está realmente comprometido con nosotros y le importamos, más allá de estrategias y parches, y si intuimos que no hay coherencia detrás de los nuevos remedios, pronto los abandonamos.

Buscar el éxito costa de otros es la mayor causa de distress y una de las principales pandemias del siglo, con no pocos síntomas de que estamos ante un problema de envergadura real y que habrá que empezar a tratar de forma sincera. Aún cuesta comprender que el éxito público y reconocido, bien sea económico, social o personal, para que sea sostenible ha de nacer de triunfos más profundos e internos.

El éxito de una organización puede no ser el éxito individual de sus miembros, en cuyo caso la ruptura de la propia persona, la quiebra

del profesional, es un pleno al 15. Ésta quizá sea una de las claves que explique por qué cuesta tanto encontrar gente comprometida.

Conviene ser críticos con el fin último de nuestros éxitos como organizaciones, ya que podemos correr el riesgo estar poniendo fecha de caducidad prematura a nuestro futuro.

Se vislumbra que la tendencia de próxima generación, sobre todo en lo referido a “la gestión del alma de las empresas” apuntará más hacia innovaciones particulares que hacia tendencias susceptibles de aplicación general. De cualquier manera, a todos nos agrada ver que basar el éxito de las organizaciones en la apuesta por el valor de las personas que las componen será el factor común a cualquier empresa que persiga el éxito sostenible y no caduco. No hay otro atajo.

Es muy esclarecedora la propia etimología de la palabra “éxito”, del latín exeo que

Buscar el éxito a costa de otros es la mayor causa de pandemia del siglo. Para que el éxito sea sostenible ha de nacer de triunfos más profundos e internos

significa salir, en el contexto de “salir de un laberinto”. Por éxito entendemos el triunfo, la obtención de algo, el reconocimiento de algo, pero siempre lo referenciamos a los demás, a la generalidad, a los otros. Es decir, que el laberinto, parece que son los otros. Se ha perdido de vista el significado del éxito como consecuencia de la fidelidad a los propios procesos de uno mismo, a unos valores, a una forma de entender el sentido de las cosas; en realidad el éxito se parece más al camino hacia la salida que a la propia salida en sí misma.

La búsqueda en las organizaciones de una receta para el éxito es una sombra de lo que en realidad le ocurre al hombre como individuo en su búsqueda por desarrollarse, por conocerse, por saber sobre sí mismo; bien sea a través de la ciencia, la espiritualidad o la propia filosofía. Por eso parece sensato prestar atención a lo que le está ocurriendo al hombre, como especie, para entender lo que ocurre en las estructuras de las que forma parte activa. Aquí reside la aportación que la ciencia hace al mundo de la empresa.

El camino de la evolución de nuestra especie, su desarrollo, la sabiduría acumulada, ha tenido que descender a los niveles más pequeños de estudio y observación (física cuántica, biología molecular, genética) para después comprender el funcionamiento de lo más pequeño cuando forma parte de sistemas más complejos (valga el ejemplo de cómo el funcionamiento de una célula influye en la actividad de los tejidos, órganos y sistemas). La Historia, sin embargo, también nos ha regalado ejemplos de mentes privilegiadas que han podido comprender el funcionamiento de lo más pequeño solo con observar cómo funciona lo más complejo; pero es harina de otro costal.

LA IMPORTANCIA DE LO PEQUEÑO

Hace ya unas décadas se empezaron a popularizar los avances de la Física Cuántica, que es aquella parte de la Física que analiza el funcionamiento de realidades realmente pequeñas: ¿Cuál es la mínima expresión de

materia posible y cómo funciona (mundos subatómicos)? ¿Qué queda cuando esa expresión mínima es tan pequeña que ya ni siquiera es materia y se habla de energía potencial pura (vacíos cuánticos)? Éstas y otras investigaciones comenzaban a dar explicación a porqué ciertos procesos de la Naturaleza funcionan con la eficacia y equilibrio con que lo hacen y sin que puedan hacerlo de otro modo.

Parece que descubrir las reglas, las leyes de la vida misma era una cuestión de tiempo, como se está demostrando en decenas de laboratorios de todo el globo. Ahora que está tan viva la preocupación por nuestro planeta físico, después de haberlo exprimido para generar riqueza, y viendo que el modelo ya no es sostenible, recurrimos a la conciencia de lo más pequeño (es decir, a cómo nos comportamos como individuos) para solucionar la papeleta. Esto es ley de vida.

Al final, el mundo de las organizaciones no es más que la suma de realidades individuales que se juntan para alcanzar un fin más grande. Por eso resulta incongruente querer ese objetivo colectivo y no tener en cuenta los propios procesos y fines particulares que operan en los miembros que han de conseguirlo. La tecnología más compleja con la que trabajan las empresas está dentro de las personas que la componen: en su software interno, en sus complejos procesos de motivación, en el misterio de cómo funciona la voluntad, en el determinante papel del mundo psicológico y mental. Y son estos aspectos los que a menudo descuidamos.

La intersección entre la Física Cuántica de M. Plank y la Relatividad General de Einstein es decir, cómo se relacionan las leyes que rigen lo más diminuto con las que operan a nivel macro, curiosamente han demostrado que las reglas del Universo no podrían funcionar como lo hacen si los criterios de lo que ocurre en el microscopio no lo hicieran a su vez como lo hacen. Aquí lleva años inmersa la Ciencia y su famosa Teoría de Cuerdas. Al igual que en el mundo de la empresa, seguimos buscando la clave de esa intersección para satisfacer ambas dimensiones: organización e individuo.

Otro ejemplo lo tenemos cuando descubrimos que otra de las ciencias, la macroeconomía, depende esencialmente de lo que ocurre a nivel microeconómico, es decir, de

**En términos de física cuántica y relatividad general,
el éxito se define como el proceso eficaz para alcanzar
el objetivo para el que se puso en marcha**

las teorías del comportamiento del consumidor o las curvas de indiferencia, por mencionar las más popularmente conocidas. Dicho de otra forma, los comportamientos de mercado suelen ser fruto de la suma de comportamientos individuales, aunque la publicidad haya descubierto la forma de darle la vuelta a este calcetín.

Y lo curioso viene aquí; los aspectos que explican la macroeconomía son de naturaleza económica, sin embargo los que influyen a nivel microeconómico (el individuo, la persona), suelen ser de carácter psicológico, espiritual. ¿Dónde se dan la mano los unos y los otros? ¿Dónde empieza uno y acaba el otro? ¿Dónde acaba la espuma y comienza el mar? Estamos de nuevo ante un reto similar al que abordan las ciencias físicas desde hace décadas.

Lo que sí ha demostrado la ciencia de laboratorio es que las claves que permiten la constante expansión, el crecimiento del cosmos, el equilibrio de sus procesos tan tremendamente efectivos tienen una estrecha relación con las claves que operan a niveles ínfimos y solo permitiendo la armonía de estas últimas es que tienen éxito las primeras.

Se hace por tanto muy complicado tratar de obtener un éxito sincero, natural, auténtico y constante a nivel de organización si apenas tenemos en cuentas las reglas que operan al nivel de los individuos que componen esa organización. Conocemos mejor cómo se comportan nuestros clientes (a quienes en realidad no conocemos) que a nuestros equipos de trabajo, nuestros líderes, o colaboradores. ¿Qué es tener en cuenta las reglas y procesos del individuo? ¿Cuáles son esas reglas?

En términos de física cuántica y relatividad general, el éxito se define como aquel proceso que funciona con su mayor eficacia y equilibrio para alcanzar el objetivo por el que se puso en marcha. Esto suena, a todas luces, a lo que se busca en cualquier empresa. Si traducimos las características de este proceso en términos de éxito empresarial, esto es lo que nos quedaría:

- El éxito productivo es solo una dimensión del Éxito.
- El éxito integral no es algo premeditado, es una consecuencia natural y armónica.

La búsqueda en las organizaciones de una receta para el éxito es una sombra de lo que ocurre al hombre en su búsqueda por desarrollarse, por conocerse; bien sea a través de la ciencia, la espiritualidad o la propia filosofía

- El éxito organizativo tiende a retroalimentar el éxito particular.
- El éxito estable radica en su generosidad.
- El éxito de lo que se consigue es proporcional a lo que se es.
- El éxito que no trasciende no continúa.
- El éxito en lo poco genera éxito en lo mucho.
- El éxito compartido tiene efecto multiplicador.

De aquí se desprende que el éxito encierra muchos lados (hasta 8 en el caso de la Ciencia) y quizá el más importante nos dice que buscar el éxito en lo organizado, si no es honesto y natural con el éxito individual y sus procesos, tiende a desaparecer.

Se confirma de esta manera que la tendencia a poner a la persona en el centro de las organizaciones, como fuente de generación de riqueza eficaz, sostenible y natural, por delante de los procesos, la calidad o el branding es la punta del iceberg de lo que está por venir. Siempre se impone la ley natural y nuestras empresas, en el fondo, son ecosistemas vivos regidos por leyes universales.

Indiscutiblemente, nos encontramos en la década donde quedará demostrada, y generalmente aceptada, la fórmula matemática o estadística del impacto real y económico que tiene el hecho de invertir las personas, en todas y cada una de sus dimensiones. Lo que ya ha demostrado la publicidad o la tecnología es solo cuestión de tiempo que lo demuestren los Recursos Humanos de las empresas.

“La naturaleza humana es la máxima expresión de funcionamiento armónico, inteligente y productivo. La propia naturaleza es el mejor ejemplo de la eficacia organizativa a gran escala. Cualquier modelo organizativo tiene en ambas realidades las claves para su éxito sostenible”, XIV Dalai Lama. ▲