

CONCIENCIA INTEGRAL

CURSO DE CRECIMIENTO

José María Doria

LA NUEVA EMPRESA

Diálogo entre Darío y Néor

Darío: Hemos hablado del Sistema en numerosas ocasiones y lógicamente deducimos que nos encontramos ante una especie de ente conformado por la suma de patrones de pensamiento de todos los hombres que conforman el tejido económico social. Sin embargo pregunto Al igual que los hombres y sus modelos mentales se amplían y expanden en amor y consciencia paulatinos ¿Qué piensan ustedes de la evolución y transformación del propio Sistema?

Néor: En este sentido podemos pensar que existe una vertiginosa evolución en el seno del mismo, una revolución de sus propia consciencia que, en suma, supone la preparación del “salto evolutivo” que esta humanidad se dispone a experimentar.

Darío: ¿Y qué aspecto le parece a usted que está cambiando?

Néor: En primer lugar, estamos asistiendo ya en numerosos puntos de empresas-entidades más evolucionadas a lo que podemos pronunciar algo así como: Dirigir con amor.

Darío: ¿A qué se refiere?

Néor: Dado que las nuevas empresas son conformadas por personas creadoras de espacios de transformación, la consciencia de los dirigentes y el inconsciente colectivo de la entidad, están propiciando una renovada actitud de cooperación y un permanente apoyo al propósito de crecimiento integral de todos sus miembros. Es por ello que el centro motriz de la nueva empresa

comienza a ser el corazón de sus hombres en sus múltiples relaciones de servicio como propósito vocacional.

Darío: Tengo la impresión de que el corazón ha sido desechado por las exigencias de la propia actividad eficiente.

Néor: No exactamente, una cosa es dejarse guiar por las emociones y los vaivenes de éstas, por miedos soterrados e incapacidad de discriminación y discernimiento, y otra es hablar de una síntesis entre cabeza y corazón que podría acercarnos a la templanza resultante entre un *corazón que piensa y una mente que ama*. En este sentido no hablamos de corazón en un sentido sentimentaloides, sino del resultante de una profunda conciencia de solidaridad y orientación hacia el servicio integral de los ámbitos humanos, personales y colectivos.

Darío: ¿Cómo podemos sintetizar la participación del corazón en el nuevo modelo de empresa?

Néor: Simplemente afirmando y ejerciendo el arte de *pensar con el corazón*.

Darío: Y ¿qué pasa con la competitividad?

Néor: Los componentes de las nuevas empresas del siglo XXI han trascendido ya los viejos esquemas de competitividad a ultranza, que partieron de un medio animal de supervivencia, en un mundo de escasez subjetiva de recursos. Los nuevos directivos saben que *la mejor victoria es aquella en la que ganan todos*. Los nuevos paradigmas apuntan a la creación de abundancia mediante el trabajo creativo y autorealizador que llegue a todos los entes relacionados con la entidad. Las nuevas empresas se irán convirtiendo en una *fuerza de amor en acción*, generadoras de entusiasmo y riqueza, y capaces de beneficiar y facilitar niveles de posibilidad a todos los que entren en contacto con las mismas.

Darío: No me crea escéptico porque en algo me resuena lo que usted afirma, pero observo que debe haber un desarrollo personal extraordinario entre los trabajadores de estas unidades, ¿no es así?

Néor: El desarrollo está conllevando en las mentes de los nuevos equipos, la capacidad de asombro ante lo cotidiano. Quiero decir que el desarrollo personal de los miembros de las nuevas empresas puede considerarse de un alto nivel evolutivo. Le citaré situaciones cotidianas a las que se enfrenta nuestro hombre del sistema emergente: La búsqueda de consensos en condiciones de intensa oposición; la internacionalización de la economía y los retos derivados de la necesidad de acuerdos entre pueblos de mentalidad antípoda; el autoconocimiento de aquellas condiciones familiares y psicofísicas que alteran los hábitos precedentes; el vivir entre equipos humanos creando lazos personales y en muchos casos de gran intimidad, con todas sus oscilaciones e inestabilidad consiguiente; la convivencia forzada con caracteres de difícil entendimiento; la concentración requerida en momentos en los que se procesa y sintetiza información, traslados de planta, nación, viajes, hoteles, idiomas y cambios por fusiones y movimientos macroeconómicos; la constante

promoción y las modificaciones sustanciales en los equipos de presidencia... todas estas situaciones hacen que la gimnasia emocional e intelectual a la que se enfrenta el nuevo hombre emergente, desarrolle la mente de aquellos muchos que no se queman, sino que saltan hacia un nivel evolutivo más refinado, lúcido y sereno.

Darío: ¿Y donde llevan todas esta gimnasia que parece mas generadora de estrés que otra cosa?

Néor: Las empresas mas vanguardistas evolucionan con todo su capital humano y no se quedan en la pura gimnasia mencionada sino que “aprenden y trascienden”. Es por ello que junto a este desarrollo de apariencia puramente “mental” se observa que el trabajador de consciencia expandida, mantiene una actitud de constante asombro ante lo que experimenta como cotidiana aventura del vivir. Los nuevos cuadros de gestión no sólo poseen mentes intuitivas, flexibles y empáticas, sino que también vivencian la sorpresa permanente en un marco de ingenuidad que recuerda más a la máxima de: *“Sed como niños para entrar en el reino de los cielos”* que a la imagen arquetípica de un desconfiado tiburón apresando el pedazo más grande de la víctima a repartir. Y los mas curioso de todo esto es que dicha capacidad de descubrimiento y asombro funciona con la eficacia que actualmente demanda un mundo en el que los caminos sencillos, naturales y directos, parecen ser mas fiables que las complicadas y tortuosas habilidades manipuladoras de algunos cuadros “inteligentes” del pasado paradigma.

Darío: Y ¿qué me dice de algo de lo que se queja mucha gente: el ocio y el tiempo para vivir?

Néor: Las nuevas concepciones del mundo laboral integran al mundo del trabajo en la propia corriente del vivir. En este sentido comienzan a aparecer grandes tendencias empresariales que se plantean la creación de espacios de ocio en el mismo espacio físico de la actividad laboral; espacios tales como parques, restaurantes, auditorios, pubs, etc. para que sus miembros los vivan como una prolongación de las esferas estrictamente profesionales de oficina y despacho; son puntos de encuentro en los que se recrean atmósferas lúdicas y variadas que permiten alimentar las diferentes necesidades físicas, emocionales, mentales y espirituales de los usuarios.

Darío: ¿No es para que sus trabajadores rindan más y se quemen menos?

Néor: La orientación de los valores ha cambiado y con ella también la antigua creencia que se expresa en afirmaciones tales como: “Trabajo para vivir ó Vivo para trabajar” ó “después del trabajo me queda tiempo para vivir”... que quedan trascendidas en una nueva unidad que integra la vieja oposición de manera satisfactoria. El trabajo es una plataforma de autorealización de las potencialidades de dicho vivir.

Darío: ¿En este sentido observo que la empresa se convierte en un verdadero espacio de transformación?

Néor: Así es. En los niveles incipientes de nacimiento empresarial puede decirse que ya se han priorizado los aspectos cuantitativos frente a los aspectos cualitativos, es decir que se tenían fundamentalmente en cuenta la cantidad recursos económicos que hacen posible el asentamiento de la entidad en su futuro crecimiento. Puede asemejarse a la vida de un hombre en cuya juventud venía primando el dinero frente a cualquier otros aspectos de calidad; sin embargo en los niveles subsiguientes en los que está ya construida la infraestructura de la empresa, la consciencia de la entidad madura, apunta hacia el logro de las llamadas metanecesidades (Maslow). Es decir que la empresa se orienta hacia aquella escalera de niveles que asimismo se despiertan en el hombre desarrollado que partiendo del cuánto dinero, siguiendo por el cuánto prestigio, avanzando por el cuánto poder, se va llegando a ¿Me realizo en el propósito de mi vida? ¿Es realmente el espacio en el que trabajo, el escenario de mi autorealización? ¿En realidad ejerzo mi -misión- en este medio profesional junto a estos equipos humanos? ¿Permite mi trabajo la progresiva actualización de mis potencialidades? ¿Cresco espiritualmente y sirvo a la sociedad tal y como siento íntimamente?

Darío: ¿La empresa desde esta perspectiva se convierte en un asrham ¿no es así?

Néor: En este sentido la empresa se convierte en un verdadero espacio de transformación. El ser humano a través del trabajo inteligente y amoroso, desarrolla su actividad en un espacio que permite su proceso de perfección, sirviendo y aportando a la sociedad lo mejor y no casual de sí mismo.

Darío: ¿Podemos considerar al trabajo como creador de relación?

Néor: Las nuevas tendencias en el campo del pensamiento, tienden a considerar que la existencia de un “algo” depende de la –relación- con los demás “algunos”. La nueva concepción de identidad se basa en la relación y creación de relaciones. En este sentido, la nueva empresa comienza a ser consciente de que el mundo del trabajo supone una plataforma para vivenciar una “red de relaciones” que “dan existencia”, propósito y entidad a los sujetos que las protagonizan. Desde esta perspectiva trabajar equivale a “relacionarse”, con derivados tales como, crecimiento, aprendizaje, evolución y vida.

Darío: ¿Han cambiado las prioridades en la búsqueda de ejecutivos?

Néor: Desde luego. En la esfera de la selección de los miembros ideales de un equipo, comienzan a primar el cociente de Inteligencia Emocional que conlleva habilidades de relación, tanto internas como externas y, el desarrollo de capacidades que hagan del trabajo una permanente creación de avenidas interpersonales, que finalmente son los cauces por donde fluye la energía de la consciencia y la riqueza.

Darío: Y ¿qué me dice del miedo?

Néor: Pues que los nuevos equipos de gestión están aprendiendo a vivir en la incertidumbre. La vertiginosa aceleración que adoptan las formas de vida en

sus diferentes tecnologías en acción, difieren del viejo planteamiento lineal basado en lo predecible y estable. Los nuevos empresarios se enfrentan a la incertidumbre en un inmediato mañana, en el que no se conocen los nuevos elementos que aparecerán en el complejo entramado de las relaciones económicas. Tan sólo se puede hablar de un presente conocido que tan solo - hoy por hoy- funciona. El -día después- depende de factores cada vez mas desconocidos, complejos e imprevisibles que pueden alterar la norma de funcionamiento actual. No se sabe si mañana, la empresa ganará dinero de la misma forma que hoy, ni qué dimensión, producto, servicio y personas la conformarán, lo que sí se sabe es que la creatividad basada en la intuición y la unión sinérgica del equipo serán los recursos fundamentales del camino.

Darío:En este escenario psicológico ¿Nacen nuevas facultades?

Néor: En este escenario psicológico de tensión e inquietud, por supuesto que nacen nuevas facultades de consciencia que adaptan las nuevas mentes a los riesgos y sorpresas que vienen haciendo su aparición en el medio económico y social. La incertidumbre se torna creativa y la inseguridad que se soporta desarrolla recursos y facultades de supervivencia que pueden llegar a resultar insólitas. La incertidumbre termina por generar simplemente confianza en la vida y en la propia capacidad de respuesta ante el cambio. Todo ello obliga a desarrollar prácticas y modos de autoobservar las raíces del miedo y su consiguiente superación creativa. El emprendedor de vanguardia es una especie de “animal de la crisis” del modelo mental inmediatamente anterior, y por tanto capaz de desarrollar la flexibilidad y el dinamismo que requiere el nuevo medio.

Darío:¿Qué pasa con la intuición?

Néor: Esta situación de incertidumbre se convierte en una constante fuente de intuición. Tengamos en cuenta que el estado mental de amenaza que sufren los actuales cuadros de gestión empresarial por parte de la creciente complejidad, requiere nuevos modelos mentales más aptos para la constante innovación. En este sentido, la emergente lucidez de la función creativa, parece no brotar necesariamente de la tensión estresante del miedo, sino mas bien de un cultivo interior de la serenidad que conlleva la irrupción de la corriente intuitiva, un manantial inagotable y gozoso de creación de soluciones útiles permanentes. En este sentido, la intuición es valorada en los nuevos cuadros de gestión, desde los que se hace brotar soluciones y recursos que sin justificaciones racionales, se “saben” geniales y aplicables, aún a costa de tener que dejar aquellos modos y maneras que un día ya pasado aportaron éxito y posicionamiento a la entidad. La intuición es considerada por la Filosofía Perenne como un escalón superior de la consciencia racional, y es por ello que la empresa de vanguardia comienza a propiciar todos aquellos modos de alcanzar la misma como puedan ser, entre otros, la respiración consciente, la relajación y la meditación

Darío:Hablamos de intuición y consciencia ¿Y qué me dice de la atención como alimento de la consciencia?

Néor: Dadas las nuevas necesidades que los cambios demandan en los líderes de vanguardia, se observa que despiertan, de manera natural, facultades de la consciencia que se aproximan a lo que puede denominarse como estados de *atención sostenida*. La atención se considera como la clave fundamental de la consciencia, una clave que alimenta ese “darse cuenta”. La llamada consciencia atenta, supone la base para la oportunidad y el acierto en la complejidad de percepciones que deben registrarse en la observación de las realidades empresariales, tanto externas como internas. Los errores que todo equipo comete se pueden reducir al simple hecho de no haber sido capaces de darse cuenta de aquello que se debía atender.

Darío: Observo que este estado de atención ya es en sí mismo un logro evolutivo.

Néor: Afirmativo. Desde esta perspectiva, el logro evolutivo de la atención sostenida se aproxima a la lucidez de una ecuánime auto-observación de procesos mentales propios y del entorno. El desarrollo de la atención acrecienta las habilidades interpersonales entre las que destaca la empatía y una auto-motivación no dependiente de factores aparentes. Estos aspectos están dando lugar a una nueva Psicociología transpersonal que, a través de prácticas psicofísicas individuales y colectivas, desarrollan una expansión progresiva y la plena consciencia del sentido último de la vida en la expresión del ser.

Darío: ¿Qué opina del nuevo “poder de lo femenino” en el campo de la empresa?

Néor: Efectivamente se viene observando una creciente preferencia de la mujer en muchas esferas profesionales. Independientemente de los aspectos sociológicos que subyacen tras este proceso de equidad de derechos y deberes entre sexos, derivados de la revolución industrial de los pueblos, asistimos a una presencia creciente del aspecto femenino de la vida. Y en este sentido podemos hablar de una función psicológica inherente al hemisferio derecho del cerebro que se halla presente tanto en los varones como en las hembras. A este hemisferio se lo ha descrito como femenino y trabaja de manera global, afectiva, intuitiva, espontánea, abstracta e imaginativa. Por su parte, la naturaleza ha diseñado su opuesto, el hemisferio izquierdo que descrito como masculino, se ocupa de las funciones lógicas, racionales, verbales, concretas, excluyentes y deductivas.

Darío: Observo que esta tendencia tal vez “balancea” lo que llamo patriarcado masculinista de un racionalismo heredado ¿No es así?

Néor: Efectivamente, en este sentido, se asiste a una reacción del viejo modelo lineal cartesiano de corte masculino, comenzando a valorarse el cociente emocional de las personas que en el ámbito profesional las dota de capacidades de *relación que carga las pilas* y que posibilitan y mejoran la eficacia del grupo.

Darío: Entonces ¿se asiste a una mayor profundización en el ser humano y sus actividades?

Néor: La mencionada corriente de preponderancia en el mundo empresarial de lo femenino, que como se ha comentado se asocia a las actividades propias del hemisferio derecho del cerebro, orienta al grupo humano hacia una mayor consciencia de *lo profundo*. Este camino de paulatina inmersión desde la superficialidad a las dimensiones internas, termina por acceder a un estado mental de vacuidad, es decir a una estado transmental o transracional. En dicho estado es desde donde brota la verdadera creatividad, el auténtico ámbito de **-lo nuevo-** ya que por su propia naturaleza existe sin memorias precedentes que tan sólo aportarían *mas de lo mismo*. Y dicha creación aplicable a cualquier ámbito económico desde el ya mencionado vacío, tan sólo puede hacerse con el silencio de la mente racional, requisito que abre el ojo de la contemplación a percepciones de la Real que conducen al hombre a las regiones de lo transpersonal.

Darío:¿Qué puede hacer el directivo para apoyar esta nueva dimensión de sí mismo?

Néor: Desde esta perspectiva se observa la irrupción de técnicas de respiración, relajación y meditación que las empresas mas vanguardistas están incorporando en sus programas de formación y departamentos de recursos humanos. Saber detener la mente de su actividad racional, conectar con la serenidad de un nuevo estado de vacuidad, no sólo equilibra las funciones inherentes a los hemisferios cerebrales citados, sino que posibilita el brote de soluciones de la conciencia intuitiva que, a su vez, integra la contradicción interior desde un plano absolutamente meta-racional.

Darío:¿Qué pasa con el liderazgo?

La estructura jerárquica precedente que la empresa ha venido utilizando era de concepción vertical. El dueño de los activos físicos o “dueño de los ladrillos” era el jefe en todas sus manifestaciones sutiles y no tan sutiles de coacción y amenaza. Las nuevas corrientes de “liderazgo por valores” y por motivación, en las que se tiene en cuenta la felicidad del trabajador como elemento clave en la eficacia, priman los grados de convicción, la capacidad de acción de los equipos y democratizan la estructura piramidal que comienza a priorizar las buenas ideas y los Valores, aplicables mas allá de liderazgos coactivos que irrumpen de arriba abajo sin réplica ni consenso.

Darío:¿Entonces asistimos a una mayor horizontalidad en la corriente de energía de la empresa?

Néor: La presencia creciente del valor de lo femenino se manifiesta en el complemento de la horizontalidad de la nueva estructura empresarial que comparte no solo los riesgos y los beneficios, sino que además conoce y consensua el plan de gestión. La nueva concepción empresarial se siente capaz de conjugar un liderazgo vertical, con la consciencia de los valores de sus propios equipos en interdependencia orgánica y viva de todos sus componentes. Cualquier miembro de la empresa puede y debe compartir la

visión de los rumbos y las grandes orientaciones de la nave de la que se siente miembro activo.

Darío: ¿Qué pasa en última instancia con la felicidad del individuo?

Néor: A la nueva empresa le importa que el individuo sea feliz. La dimensión inmaterial de la empresa tiene ya sus refrendos en los llamados activos inmateriales que aluden aspectos tales como la capacidad de acción de sus equipos, el grado de motivación de sus cuadros, la capacidad de reacción ante los cambios, la calidad de sus planes de formación, los diferentes “cómo hacer” las cosas y, las ya tradicionales valoraciones de sus marcas y la fidelización de las mismas. Desde esta perspectiva, la nueva empresa sabe que uno de los requisitos más destacados de la eficacia y buen funcionamiento del grupo depende del grado de bienestar de sus empleados. Aquella persona que “trabaja a gusto, trabaja bien”. Los nuevos retos de renovación y la creciente sensibilización del ser humano hacen complejo el factor satisfacción. Los nuevos responsables de gestión ya comienzan a tener en cuenta que los pequeños detalles, el olvido de las carencias, y en las faltas de compensación ante los esfuerzos requeridos, queman, desmotivan y alejan de la visión compartida de futuro a los miembros de los equipos de gestión. En este sentido, la nueva empresa dedica cada vez recursos más generosos y sofisticados para que sus hombres y mujeres sean felices, sabiendo que el grado de aproximación a este estado de consciencia es el motor del futuro.

Darío: Observo que la nueva concepción del trabajo-vida es en realidad un interesante proceso.

Néor: Así es. La actual concepción de las empresas de vanguardia trasciende la anterior perspectiva mecanicista, derivada de un positivismo científico inspirado por pensadores como Descartes y Newton. El mundo de la empresa en Occidente, durante dos siglos ha venido adoptando la vieja concepción lineal de causas y efectos que conformaban un conjunto de piezas y departamentos estancos hacia el puro beneficio económico. Y en este sentido, la nueva empresa contempla la realidad como *-un proceso dentro de otros procesos-* globalizados en un ecosistema de relaciones. Los descubrimientos de la biología y la contemplación de la naturaleza están dando lugar a nuevos modelos mentales que contemplan la realidad empresarial como un todo holístico en permanente proceso de adaptación y crecimiento.

Darío: ¿Estamos hablando de inter-independencia?

Néor: Esta forma de ver, interpretar y decidir los rumbos de la actividad empresarial comienza a parecerse más a un jardín rico en diversidad de especies con plena inter.-independencia entre sus entes, que a un reloj formado de piezas humanas y departamentales cuyo relojero es el empresario y fundador. La concepción de procesos en donde todo fluye con ritmo y temperatura, en donde se tienen en cuenta parámetros atmosféricos, psicológicos y globales se aproxima más a una forma de pensamiento Oriental que comienza a ser integrado en las nuevas visiones de actividad económica.

Darío: ¿Qué tipo de visión emerge en este salto cuántico de nuevos empresarios?

Néor: El desarrollo de la consciencia que los nuevos cuadros de gestión están alcanzando, conlleva lo que Jean Gebser acuñó como -visión aperspectival-, un tipo de estado mental en el que no se privilegia ninguna de las perspectivas particulares que puedan haber sido adoptadas frente a un asunto a tratar. Este estado aperspectivista proviene del estado anterior “multiperspectivista” mediante el cual, la realidad bien sea de productos, de mercados o de valoraciones, depende del particular punto de vista que se adopte, lo que da lugar a multiplicidad de posiciones frente a cualquier objeto o situación. Este multiperspectivismo ha dado lugar a la gran relativización de la era postmoderna que prima la subjetividad del observador. Sin embargo la nueva visión aperspectival va mas allá y, está entroncada con la simple ausencia de prejuicios. De esta forma, la entrada en una mesa de reuniones o la reflexión ejercida ante una toma de decisiones, conecta la mente del directivo con un estado desde el que brotarán soluciones verdaderamente insospechadas, más en armonía con la complejidad transmental de la era postmoderna.

José María Doria