

BIOMASA

Prácticamente toda la materia viva que hay sobre la tierra tiene su origen en la transformación de ciertas sustancias inorgánicas en orgánicas. La energía que utiliza esta fabulosa factoría planetaria es la luz solar. Cuando la materia viva se descompone, la energía contenida en ella se libera. Por tanto, la biomasa es un gran depósito energético temporal, cuya magnitud está mantenida a base de un constante flujo de captación y liberación.



Transformación, evolución o desaparición

Esta metáfora se pone tan "a tiro" que es inevitable. Tomamos como punto de partida la materia viva (personas) que está en proceso de transformación y recomposición constante. Este proceso se constituye en una fuente constante de energía. Podemos afirmar que si en una organización el factor humano no está inmerso en un proceso de transformación continuo, es porque ha alcanzado una situación estable, un equilibrio estático.

Los modernos enfoques de la teoría del caos y la teoría de la complejidad, nos dicen que las organizaciones son sistemas con una inercia natural hacia una situación de reposo y equilibrio. En muchas ocasiones podemos hablar de autocomplacencia, una situación de este tipo que se mantiene de manera continuada puede asimilarse a la antesala del deterioro y muerte organizacional.

Efectivamente, cualquier organización que considere que ha llegado a su objetivo y se detenga en su progreso... empieza a degenerar. Hemos visto cómo ocurre esto en corporaciones, partidos políticos, universidades... se trata de un proceso de "dinosaurización".

Este enfoque de la teoría de la complejidad tiene mucho que ver con la comparación de empresas con organismos vivos que se enfrentan a la selección natural. Para nosotros la cadena lógica es ésta: Supervivencia es evolución, evolución es cambio y el cambio es aprendizaje.

En una organización el aprendizaje depende directamente de que el activo humano desarrolle nuevas competencias. Para eso hay dos caminos (compatibles entre sí y que maximizan su efectividad cuando se combinan), por un lado adquirir las competencias que se van a hacer cruciales mediante la entrada de personas que tengan esas competencias, por el otro desarrollar el potencial de las personas que tienen en su interior esas competencias latentes o poco cultivadas.

Conseguir ese desarrollo interno requiere una clara conciencia de que es un factor clave para la organización. Todo lo contrario de una autocomplacencia que suele darse en empresas que han llegado a una posición agradable y cómoda.

Una vez más, confiamos en que esta reflexión produzca una chispa que active esa conciencia de necesidad de aprendizaje y de cambio que nos permita conservar la energía interna de la organización que quiere evolucionar. Y es que... ¿nos hemos preguntado alguna vez cuál es la situación "evolutiva" dentro de nuestra organización?