



knowsquare .

PREPARADO POR

ALFONSO VÁZQUEZ

25 DE ABRIL DE 2011

LA MI(S)TICA DEL PROYECTO COMPARTIDO

ARTÍCULO

knowsquare .

Privado y Confidencial

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

En los últimos debates que he tenido, así como en ciertas formulaciones frecuentes en nuestro País, me viene preocupando un tema: Cuando la incertidumbre que rodea los intentos de *transformación organizacional* se hace espesa, se recurre a una “fórmula mágica”: **El proyecto compartido** es la solución milagrosa.

Compartir, según el diccionario, significa *repartir* (la merienda, por ejemplo) o *poseer* algo en común (la vivienda, por ejemplo). Ciertamente, la cultura corporativa tradicional *comparte* el proyecto empresarial definido por la dirección a través del desmenuzamiento de objetivos y tareas asignadas a los miembros de la organización para contribuir a la consecución del **todo** (del proyecto finalista). **Reparte**.

La paulatina transformación de la esencia del trabajo (desde la *masividad* del trabajo físico hasta la emergencia del trabajo cognitivo como *tendencialmente* masivo) ha convertido esta *repartición* en ineficaz desde el punto de vista productivo, por razones que he expuesto en diferentes escritos y sobre las que no voy a volver. Ciertamente, no se habla de esta tipología de la compartición cuando se invoca religiosamente el “proyecto compartido” como idea del futuro de las organizaciones modernas; se está hablando de algo más peligroso todavía. En palabras de Willmott¹, “*La tesis principal es que, en nombre de una ampliación de la economía práctica, la cultura corporativa aspira a ampliar el control de la gestión mediante la colonización del ámbito afectivo, algo que lleva a cabo mediante el fomento del compromiso del empleado con una estructura monolítica de sentimiento y pensamiento: un método que, en nuestra opinión, va camino de convertirse en totalitario.*”

La lógica de la corporación tradicional llevaba a “compartir” el proyecto a cambio de la retribución económica del empleado y con el empleo de la **disciplina**. La *resistencia* se daba por supuesta y las normas establecidas debían debilitarla a través del *castigo*. El problema de la lógica corporativa “moderna” (que data al menos desde 1982, con las teorías de Peters y Waterman) es que pretende convertir esta adscripción al “proyecto” en algo emocional, derivándolo hacia una especie de mística de ser “parte del todo”. ¿Cuántas veces, con repugnancia por mi parte, he escuchado preguntas como “¿qué se hace con los que no se adhieren al proyecto?”, “¿qué porcentaje de la plantilla está adherida al proyecto?” y otras similares? Y, desde el vientre de empresas paradigmáticas en la *modernidad* de sus modelos de gestión, ¿cuántas veces he escuchado, también con repugnancia, “*esta gente no está con el modelo, hay que marginarlos (o despedirlos)*”?

No existe posibilidad alguna de un proyecto *plenamente* compartido, más allá de ensoñaciones totalitarias. Las personas que, por unas u otras razones, están insertas en un proyecto, tienen sus *propios* proyectos de vida, y estos los “llevan” a todos sus ámbitos de actuación; además, estos varían según las circunstancias, los acontecimientos que se van produciendo (y esto mismo es cierto para cualquier proyecto, por más que se trate de “cosificarlo”). En ciertos momentos se producirán confluencias más amplias, en otros aparecerán conflictos más abiertos... ¡y no pasa nada, es la vida misma! El problema aparece cuando se convierte el “proyecto” en fuente de toda vitalidad, en el “bien común”, o tonterías similares.

Puede haber coincidencias más o menos amplias en las **condiciones** que entornan los procesos de transformación –contextos más libres, más autonómicos, frente a contextos más cerrados, más disciplinarios– pero no, sustentadas en mayorías y en el tiempo, sobre la “esencialidad” del Proyecto divinizado...

Si queremos transformar de verdad nuestras organizaciones tenemos que partir del principio de incertidumbre y del reconocimiento abierto de la diversidad de las personas que las componen, esquivando toda tentación de reducirla a la uniformidad y a la certidumbre. Hoy ya es claro que, frente al lustro que acompaña sus años de “gloria”, este intento acaba fracasando con un alto coste personal y empresarial.

Y tenemos también que superar la maldita idea que el concepto simplista de *democracia* ha introducido – prostituyendo la democracia, como ya también percibimos- del predominio razonable de la **mayoría**. Vamos con Deleuze y Guattari²:

“Pues la mayoría, en la medida en que está analíticamente comprendida en el patrón abstracto, nunca es nadie, siempre es Alguien –Ulises–, mientras que la minoría es el devenir de todo el mundo, su devenir potencial en tanto que se desvía del modelo. Hay un “hecho” mayoritario, pero es el hecho analítico de Alguien, que se opone al devenir minoritario de todo el mundo. Por eso hay que distinguir: lo mayoritario como sistema homogéneo y constante, las minorías como subsistemas, y lo minoritario como devenir potencial y creado, creativo. El problema nunca es adquirir la mayoría, incluso instaurando una nueva constante. No hay devenir mayoritario, mayoría nunca es un devenir. El devenir es siempre minoritario. Erigiendo la conciencia de una conciencia universal minoritaria, uno se dirige a potencias de devenir que pertenecen a otro dominio que el del Poder y la Dominación. La variación continua constituye el devenir minoritario de todo el mundo, por oposición al Hecho mayoritario de Alguien. El devenir minoritario como figura universal de la conciencia se llama autonomía. Por supuesto, no se deviene revolucionario utilizando una lengua menor como dialecto, haciendo regionalismo o ghetto; utilizando muchos elementos de minoría, conectándolos, conjugándolos, se inventa un devenir específico, autónomo, imprevisto.”

Creo firmemente, entonces, que en todo “modelo ejemplar” deben existir minoritarios, *rebeldes*, que lo desafíen; en otro caso, está petrificado, muerto, y en deriva hacia una imposición mística-totalitaria. He transitado por *el corazón de la bestia* y conozco de cerca estos casos de gloria y degradación. Deseo que no ocurran más... Y acabo con otra cita de Willmott: *“La objeción a la filosofía de la cultura corporativa no consiste en que las culturas ‘fuertes’ alienan a los individuos de sus yoes ‘auténticos’ y esencialmente libres. La queja radica en que la cultura corporativa se las arregla para eliminar las condiciones –el pluralismo y el conflicto de valores que lleva aparejado- que facilitan un proceso social de lucha emocional e intelectual para lograr la autodeterminación.”*

¹ H. Willmott. “Strength is ignorance, slavery is freedom” *Journal of management studies*, 30

² G. Deleuze y F. Guattari. “Mil mesetas” PRE-TEXTOS (2000)