



Sapos de otro pozo

Te invito a hacer una pausa para pensar sobre diversidad, inclusión y multiculturalidad, como coach pongo mucho énfasis en los sentidos que construimos a partir de la descripción que hacemos de las situaciones en las que estamos involucrados.

Sostengo que esas maneras de explicarnos la experiencia nos generan una realidad particular que tiene mucho más que ver con lo que ME pasa que con lo QUE pasa.

Me es importante señalar que mi intención con replantear algunos conceptos no tiene que ver con polemizar, ni con ir en contra de lo establecido, o de su uso común, sino con permitirnos jugar a reflexionar un poco más allá y tener el coraje también de hacerlo de una manera llana, honesta en mi sentir y con un genuino deseo de despertar, de evocar en todos nosotros una sensibilidad frente a como nos construimos el mundo en el que vivimos. Cada vez que escucho la palabra “inclusión” me quedo con la sensación de que llegamos tarde...si necesito incluir a alguien quiere decir que ya está excluido. Y me pregunto quién lo excluyó, cuánto yo seré parte de esa realidad de inclusión al verbo excluido. Entiendo que puede parecer un juego de palabras, pero quiero sostener que con nuestro lenguaje no solo describimos la realidad, sino que también la generamos.

Me siento más cómodo con el término integración, en donde no hay incluidos y excluidos, sino necesidad de convivencia, de coordinar de una manera efectiva para que todos ocupemos el lugar en el cual no solo estamos cómodos sino también aportamos valor a los otros y a nosotros mismos. Antes de dedicarme al coaching y la consultoría hice mis primeras experiencias laborales en el mundo de la gastronomía, y quiero recurrir al lenguaje metafórico para plantear una idea.

Tomemos la imagen de un licuado y de una ensalada. En el licuado los distintos integrantes de la receta (los llamaríamos ingredientes) forman un todo, en el cual las individualidades se han perdido. Si yo tuviese aquí conmigo un licuado “tutifrutti”, no sabría siquiera que frutas puntuales tiene y tendría a la vez un sabor uniforme. En cambio, una ensalada, también forma un TODO, integra distintos ingredientes, pero no los uniforma, al contrario permite que cada uno aporte lo mejor que tiene, pienso en las almendras tostadas, o en las semillas, que en relación de tamaño son mucho más pequeñas frente a las hojas o el tomate, sin embargo sin esos detalles, no sería la misma ensalada.

Me gusta ver a las organizaciones entonces más parecidas a ensaladas que a licuados. Me gusta ver a cada integrante por separado (las personas) y al plato que forman entre todos (el sistema). Ahora bien, quien tiene la potestad entre todos esos ingredientes en decir “tenemos que incluir a tal otro”, ¿quién dispone el que esta fuera y el que está dentro?

Reflexiono entonces cuánto tendremos que ver nosotros mismos en ver excluido a lo que juzgamos distinto.

¡Las organizaciones son diversas, no hoy...siempre lo fueron! Porque las personas somos diversas, antes nos tratábamos dentro del mundo organizacional “en serie”, y la invitación es a tratarnos “en serio”. Ser para cada uno la mejor versión que podamos. Entendiendo entonces que todos somos parte de esa diversidad, a qué nos referimos con MULTICULTURA? Cuales son aquellos ítems que metemos en una cultura y no en otra, cuál es limite, ¿quién lo pone?

Si miro la humanidad, podría arbitrariamente dividir en dos grandes culturas: Oriente y Occidente. Y los orientales podrían ver a todos los occidentales como “iguales” o con una misma cultura, y entender o esperar por eso un comportamiento X.

¿Ahora, es lo mismo ser occidental del continente europeo que del americano?, ¿Es lo mismo américa del norte que américa del sur?, ¿Dentro de américa del sur, es lo mismo los países tropicales que los subtropicales?,



¿Dentro de la parte más baja del cono sur...es igual la cultura uruguaya, argentina o chilena?, ¿Dentro de Argentina misma, es lo mismo ser de Córdoba, que de Santa Fe o de Buenos Aires?

¿Dentro de Buenos Aires, es lo mismo el Gran Buenos Aires que CABA?, Y dentro de CABA, es lo mismo Núñez, ¿que La Boca o Palermo?, ¿Y dentro de cualquier barrio, es lo mismo si vivís en departamento que casa? Y dentro de una misma casa, es igual ser hermano mayor, que el menor, que del medio, qué hijo único o mellizo? Claramente no...o claramente si...

Depende de las variables que tomemos en cuenta para englobar una cultura quedaran algunos fuera y otros dentro. Y con esto no niego que haya características comunes, en las generaciones laborales tenemos un claro ejemplo de esto. Sin embargo, dentro de una misma generación, estamos vos, yo, él, y cada cual con sus matices.

Entonces todos somos diferentes, distintos, diversos...y estamos en convivencia...quizás no en una satisfactoria y necesitamos con urgencia replantearnos nuestra manera de convivir. De integrarnos, sin perder nuestra particularidad, aprendiendo en ver en ella riqueza...

Yo creo que todos tenemos registros en algún momento de nuestras vidas de habernos sentido sapos de otro pozo, por lo que fuere...la altura, el peso, la ropa que tenía puesta, si usaba lentes, por alto, por bajo, por lindo, por feo, por tímido, por nuevo, por lo que sea, digo aquellos que he visto en mi niñez, pero también de más grandes debemos tener alguna huella de habernos sentido "sapos de otro pozo".

Si logramos pararnos por un momento en esa huella, nos vendrá a nuestra cabeza, pero también a nuestro corazón, que nos hubiese gustado decir o hacer, y también que nos hubiese gustado escuchar que otros dijeran para intervenir. Pero de alguna manera, esa conversación salvadora no aconteció, cuán importante entonces empezar a distinguir y diseñar las conversaciones que suceden dentro de las organizaciones.

El coaching ontológico es un gran aporte para robustecer y enriquecer la red conversacional de una organización. Primero haciendo un alto para revisar el tipo de conversaciones que estamos manteniendo, pudiendo eliminar las conversaciones improductivas, aprendiendo a gestionar las conversaciones difíciles y promoviendo las conversaciones necesarias para crear contextos de convivencia en los cuales integrar la diversidad que nos constituye y enriquece.

Fernando J. Hindi- Director de Grow Consultora