

Principios para la Acción y el Pensamiento de Redes

por Curtis Ogden

traducción al español
por Comunalía

En estos últimos años de apoyar redes por el cambio social en diferentes ámbitos, nosotros en IISC seguimos expandiendo nuestro conocimiento sobre qué es nuevo y diferente cuando decimos que algo es **una red**, a diferencia de llamarle coalición, colaborativo, comunidad o alianza. A primera vista puede parecer ser lo mismo, y podemos decir que las coaliciones, colaborativos, comunidades y alianzas son simplemente otros nombres para una red. También sucede que **no toda forma de organización social maximiza los efectos de una red.**

En este sentido, la experiencia muestra que lo que marca la diferencia es cuando los participantes de una red o una organización en red adoptan **nuevas maneras de ver, pensar y hacer.** La siguiente lista sigue evolucionando al mismo tiempo que nuestra práctica y comprensión colectiva lo hacen, y señala un número de principios que pueden guiar tu manera de pensar y actuar:

“Tu generosidad es más importante que tu perfección.”

—Seth Godin

1. Primero dar, no tomar

Lo verás cuando lo crees. Muchas veces las personas se sienten atraídas a redes por la promesa de oportunidades y abundancia, pero después se detienen y esperan a que algo suceda. **La clave para la generatividad es la generosidad**, ser el primero en dar una ofrenda humilde —de ideas, verdad, coraje, atención y otros recursos. El miedo a que un pastel que apenas alcanza sea dividido aún más se vuelve una realidad al no dar, no dar libre y completamente de nuestra experiencia, dones y capacidades en exceso. Esto no significa que no hay riesgos involucrados y dinámicas de poder y diferenciales reales que hay que tener en cuenta; pero no se puede negar que la falta de generosidad resulta en menos potencial generalizado.

2. Contribución antes de certificación

Probablemente has escuchado la historia de un hombre del personal de custodia que anónimamente participó en un concurso a nivel empresa para un nuevo diseño de zapatos y ganó (pista: solía ser un entrenador de basquetbol en su tiempo libre y sabía qué realmente le interesaría a los niños). O una adolescente educada en casa que contribuyó información inmensamente importante sobre la contaminación de nitrógeno en una convocatoria abierta para la investigación. **“Pericia” y antigüedad pueden servir como efecto de cuello de botella y terminar con el entusiasmo en muchas redes y organizaciones, en donde el ego se interpone en el camino de la excelencia y experiencia vital.** Si lo que buscamos son nuevas y mejores maneras de pensar, no debería importar de dónde vienen.

3. Intrincación y fluidez, no efecto de cuello de botella y acumulación

Las redes son clave en el apoyo a la vida y la vivacidad. **Una amenaza constante a la vitalidad es la rigidez, la acumulación y la exclusión.** Económicamente, hay muchas evidencias de esto. Con hiperconcentración de información y recursos, patrones de exclusión, opresión y una creciente desigualdad, sistemas completos están en riesgo. El antídoto son redes locales robustas, diversificadas, que estén conectadas con otras redes, que sean capaces de mover información y recursos de muchos tipos de un lugar a otro colectivamente dentro del cuerpo social.

4. Resiliencia y superfluidad en lugar del estrellato

Lo vemos todo el tiempo en los deportes. Cuando el jugador estrella se derrumba, si el equipo está construido al rededor de dicha estrella, el equipo también se derrumba. **Entre otras características, las redes resilientes y sus actividades están construidas sobre la superfluidad de una función y la riqueza de la interconexión,** para que si algún día un nodo se va, la red se pueda ajustar, apoyar y continuar su trabajo o aprendizaje.

“Mentes en los márgenes no son mentes marginales”

-Anil Gupta

5. No te estanques en el núcleo; mira hacia la periferia

Como seres vivientes, las redes están definidas en parte por la naturaleza de sus márgenes. El núcleo de la red tiende a estar compuesto por aquellos que están más conectados a otros dentro de la red, así como interesados y comprometidos con el trabajo (aunque en algunos casos a través de dinámicas de exclusión de poder y privilegio). Aquellos en los márgenes, o periferias, pueden estar menos conectados e involucrados, y también traer su propio valor, en la medida que ofrezcan lecciones de adaptación, una voluntad y habilidad para participar en diferentes espacios, y tener conexiones con otras áreas importantes. Y claro, aquellos en la periferia usualmente son quienes viven con las fallas del sistema y han cultivado una resiliencia formidable. **En muchos casos, hay fortaleza en seguir el liderazgo de la periferia.**

6. Auto-organización y emergencia, no permisos y previsibilidad

Como cualquier sistema vivo y complejo, cuando un grupo de personas se une no podemos saber qué van a crear. El conjunto es mejor que la suma de sus partes. Competir por el control y previsibilidad puede significar privarnos de nuevas posibilidades, una de las grandes promesas de la actividad en red. Además, los efectos y cambios de una red surgen de una serie de experimentos y no de buscar una única respuesta.

"Solo, completamente solo

Nadie, pero nadie

Puede sobrevivir solo."

-Maya Angelou

7. De trabajar en aislamiento a trabajar con otros y en voz alta

Recientemente hablé con el líder de una organización de servicio juvenil que se estaba lamentando de una situación en donde una cierta cantidad de su nuevo staff pensaba que “hacer el trabajo” significaba poner atención a las tareas de su lista y trabajar en ellas independiente y eficientemente. Lo que no estaban haciendo era involucrar a otros, comunicar qué estaban haciendo, dónde estaban en su proceso y qué estaban aprendiendo como resultado. Una mantra que he escuchado en diferentes redes es **“Nunca trabajes solo”**. O para ponerla bajo un enfoque más positivo, **“Trabaja en buena compañía”**. ¿Por qué? Porque muchas veces nuestra manera de pensar y nuestras ideas mejoran con la ayuda de otros. Además, compartir trabajo es crucial ya que la comunicación es el alma de las redes (y organizaciones en red) si han de adaptarse con inteligencia y ser resilientes en tiempos de cambio y retos. Aún cuando estemos físicamente solos, podemos mostrar y **compartir nuestro trabajo** para ayudar a otros y nosotros mismos, utilizando herramientas virtuales.

8. De “¿Quién es el líder?” a “¡Somos los líderes!”

Mila N. Baker **propuso** que el liderazgo que utiliza un lenguaje individualizado y de *comando y control* es extremadamente insuficiente para nuestro mundo cambiante, complejo e interconectado. Baker promovía el uso del modelo “de igual a igual” (P2P, por sus siglas en inglés) para pensar sobre el liderazgo y cómo las personas se organizan. En el modelo P2P todos se convierten en un nodo generador y receptor en una red, y tiene fácil acceso a otros nodos. Esta encarnación del liderazgo está bloqueada por jerarquías rígidas, autoridad posicional fija y mentalidades de transacciones puras (sin tomar en cuenta relaciones subyacentes y auténticas). Cambiar

esta manera de actuar significa ver y buscar **maneras donde más personas lidereen y sigan, donde la confianza y reciprocidad sean valores fundamentales y tener éxito esté ligado a la conexión.**