

El humor en la empresa innovadora

“Humor is by far the most significant activity of the human brain.” – Edward de Bono

El humor se mueve en el **territorio inexplorado entre la alegría y la felicidad**. Como decía [Salinger](#): “la alegría es un sólido y la felicidad un líquido”. Pero el autor de [El Guardián entre el Centeno](#) no era precisamente alguien con el que se pudiera bromear así que no se dignó en asignarle al humor ningún estado. Sin embargo, por omisión, podemos afirmar que **el humor es un gas. Es volátil y cambiante**, un minuto estamos de buen humor y al siguiente se ha esfumado entre nuestro entrecejo fruncido.

Sentimos de qué humor está una persona por sus gestos, palabras y expresión; y si es bueno, la risa o sonrisa es un estímulo que aunque pasajero puede significar una gran diferencia en nuestra capacidad para enfrentar los desafíos del día.

En este artículo vamos a repasar dos áreas en las que **el humor está especialmente relacionado con la innovación en la empresa: la gestión del error y de la creatividad**. Además, cada uno de estos planos los analizaremos por un lado desde el **punto de vista de las personas y por el otro de la empresa como organización**.

1. El humor en la gestión del error

.1 En las personas: la resiliencia

El humor tiene mucho que ver **con la capacidad para ser resilientes ante el fracaso**. La [resiliencia](#) se define como la habilidad humana para hacer frente a las adversidades de la vida, desarrollarse de manera positiva y poder hacer las cosas bien a pesar de las condiciones y salir de ellas fortalecido o incluso transformado.

Una buena forma de tomar perspectiva es tener el sentido del humor suficiente para encontrar las partes divertidas de la historia. Nos ayudará a relativizar y **distanciarnos lo suficiente para tener una mirada diferente**, más fresca, que nos permita analizar, ya en un plano más serio, qué ha ocurrido. Servirá como estrategia de liberación del estrés que nos permita reflexionar más friamente.

Se trata de tener **la capacidad para reírse de uno mismo, que necesariamente va de la mano con**



concernos un poco más profundamente. Saldremos fortalecidos porque en vez de crear una asociación mental negativa para esa experiencia (que nos limitará en el caso de que se repita), incorporamos un **conocimiento conectado a una reflexión en positivo**.

.2 En la organización: la empatía

El humor es una **característica clave de un líder humanista** para la gestión de los errores en una organización. Este tipo de liderazgo [según Amalio Rey](#) es “imperfecto, complejo, y menos egocéntrico del que nos cuentan; (...) piensa mucho antes de hablar, tienen más tendencia a profundizar y a transmitir calma”. Este tipo de líder conoce y admite sus limitaciones y asume el error propio y el ajeno como necesario para el avance de la organización.

El sentido del humor se puede introducir cuando se ha detectado un fallo y por supuesto no significa reírse de la persona que lo ha cometido. O sí, depende de la situación. Lo importante es que el líder **tenga la empatía suficiente para conectar con la emoción** de la otra persona, conozca su personalidad y sea capaz de manejar la situación con el humor adecuado.

2. El humor y la creatividad

.1 En las personas: las iskills

Las **isksills** son una serie de **habilidades para innovar en entornos de incertidumbre** que **estamos analizando** en eMOTools: *“las iskills recogen capacidades para ser resilientes, adelantarse a la complejidad y afrontar la incertidumbre”*.

El humor, como facilitador de las relaciones humanas a la vez que instrumento de crecimiento individual, es una **actitud personal que sirve de cimiento sobre el que construirlas**. Citando sólo tres de las 10 iskills sobre las que trabajamos: Una persona no puede ser *“Perfeccionista pasional”* si no **introduce una dosis de humor en la actitud visionaria, cabreada y optimista** que tiene sobre el mundo que le rodea; el *“Saltador de obstáculos”* se divierte en el caos y resuelve con humor los momentos de tensión y dificultad; y el *“Storyteller”*, capaz de construir un relato que emocione, cuenta con el humor entre sus herramientas narrativas.

.2 En la organización: lubricante y entrenamiento

Arthur Koestler, ensayista y filósofo húngaro, defiende en su libro *El acto de la creación* que **“la resolución de un problema requiere combinar pensamientos; dar una solución original, creativa, supone añadir combinaciones nuevas”**. Koestler combina las tesis de **Poincaré** con un análisis más intrincado del papel del inconsciente, fundado en la teoría de **Freud**.

En su imprescindible post **“Teorías sobre la creatividad”** la revista **Ciencia Nueva**, describe cómo Koestler propuso el término **“bisociación”** para aludir al **proceso por el cual las ideas antes no relacionadas son puestas en contacto y combinadas**. Koestler establece además, una contraposición entre la “asociación”, y la “bisociación”, pues la “asociación” alude a contextos previamente establecidos entre las ideas, mientras que la “bisociación” consiste en establecer conexiones donde antes no las había. **Allá en 1964, Koestler ya habla sobre la hibridación como un elemento clave en el proceso innovador y creativo.**

Según Koestler, la innovación tiene mucho que ver con **conectar lógicas inusuales**, pensar fuera-de-la-caja y, a veces, tropezarse con algo que estaba oculto en tu mente y que ni siquiera sabías que estaba ahí. De la misma manera, **el humor se basa en la bisociación**

para provocar la risa, por lo que puede usarse para potenciar la capacidad hibridadora de la organización.

Cuando nuestro cerebro se encuentra ante una situación inusual que no sabe muy bien cómo interpretar, al principio se desconcierta ante una lógica que desconoce; **cuando conecta con la situación, frase, chiste o anécdota** y capta su sentido; sincroniza lo lógico e ilógico y, como **premio** por su propia habilidad, obtiene una **“recompensa” a través de la liberación de dopamina** produce una descarga que desencadena la risa.

De este modo, el humor colabora en el proceso creativo de dos maneras:

- **Lubricante:** el humor permite dejar a un lado las preocupaciones y el estrés, aumenta la seguridad en uno mismo y ayuda a ver las situaciones desde nuevas perspectivas. **El humor ayuda a poner la mente en una situación óptima para iniciar un proceso creativo.** Además, en el caso de talleres con varias personas, permite que el grupo se cohesionen y a la vez que cada individuo se reafirma, toma confianza y reduce el temor a equivocarse.
- **Entrenamiento:** la **dopamina** que se libera al “coger un chiste” es la hormona del placer y la motivación. **Tiene un papel fundamental en la saliencia de nuestro cerebro** (cómo establece éste sus prioridades). Así, a través de la práctica con situaciones, ideas, historias y ejemplos de hibridación que desencadene esta respuesta positiva podemos *entrenar* a nuestro cerebro para que esté más atento y dedique más recursos a establecer conexiones entre nuestras ideas.

Al final en este artículo hemos convetido al humor en una cosa muy seria: casi en una herramienta más que añadir a la caja de la estrategia de nuestra empresa cuando abordamos un proceso de cambio, innovación o error. Sin embargo, el **humor auténtico en una organización va mucho más allá** y aunque sea un gas volátil que tal como aparece, se escapa entre los dedos, contribuye por encima de todo a que haya *“buen rollo”* y a que **las personas que la componen sean [un poquito] más felices.**