

SEMINARIO INTERNACIONAL: EVOLUCIÓN Y COMPORTAMIENTO COOPERATIVO

LA TEORÍA EVOLUTIVA EN LA COMPRENSIÓN DEL COMPORTAMIENTO HUMANO COOPERATIVO



Atkins, P., Wilson, D. S. & Hayes, S. (2019) Prosocial: Using evolutionary science to build productive, equitable, and collaborative groups. USA: Context Press.

Resumen y traducción libre por Jorge Everardo Aguilar-Morales

Soy analista conductual



LA EVOLUCIÓN

está ocurriendo ahora mismo
de manera continua y simultánea
EN MÚLTIPLES NIVELES.



La visión de Darwin

se ha convertido en un enfoque de la evolución

SOFISTICADO Y EMPÍRICO llamado

TEORÍA DE SELECCIÓN MULTINIVEL (MLS).



Aunque pensamos en la evolución en términos
de la biología,

LOS PRINCIPIOS EVOLUTIVOS SE PUEDEN APLICAR
FÁCILMENTE A LOS CAMBIOS EN EL
COMPORTAMIENTO, EL LENGUAJE Y LA CULTURA.



LA EVOLUCIÓN debería estar en
el centro del pensamiento acerca de
los procesos de cambio
necesarios para enfrentar los desafíos
globales.



Es necesario comprender los fundamentos de LA EVOLUCIÓN, para enfrentar el desafío extremadamente difícil de LA COOPERACIÓN.



El diseño en la naturaleza es un
proceso puramente natural que
ocurre cuando:



1. Los individuos muestran
variación en sus
propiedades medibles.



2. Esas variaciones hacen una diferencia en términos de supervivencia y reproducción en un entorno dado

(colectivamente llamado APTITUD O SELECCIÓN si desea un término más general)



3. Cuando la descendencia se asemeja a los padres

(colectivamente llamada heredabilidad o
retención de rasgos).



La conducta cooperativa vista desde
la perspectiva del individuo a
menudo implica más costos que
beneficios.



Hasta el acto de bondad más pequeño
requiere al menos de una pequeña
cantidad de tiempo, energía y riesgo por
parte del individuo prosocial.





La selección natural en una escala pequeña, individuos dentro de un solo grupo, es perjudicial en lo que respecta a la prosocialidad.

Sin embargo, al mismo tiempo que ocurre la selección intragrupal, existe un proceso de selección entre grupos.



En este proceso ciertos grupos demuestran ser más aptos que otros en el contexto de sus entornos. Y en estas circunstancias los comportamientos prosociales evolucionan.



La selección entre grupos es tan fuerte que reduce los efectos disruptivos de la selección dentro del grupo.



La cooperación y la socialidad se seleccionan porque benefician al grupo que compite con otros grupos más de lo que perjudican al individuo que compite con otros individuos dentro del mismo grupo.



A este proceso se le conoce como

SELECCIÓN MULTINIVEL.





Los dos niveles de selección —entre individuos dentro de grupos y entre grupos dentro de poblaciones multigrupo— puede extenderse a todos los niveles de selección.

Extendiendo la jerarquía hacia
abajo, un solo organismo
multicelular es un grupo de
células y genes.



Extendiendo la jerarquía hacia arriba,
las especies individuales están
incrustadas en ecosistemas de múltiples
especies en el mundo biológico.





En cada peldaño de esta jerarquía multinivel, la lógica de la selección dentro y entre grupos se repite.

En términos humanos, lo que es bueno para usted puede ser malo para su familia. Lo que es bueno para tu familia puede ser malo para tu clan. Lo que es bueno para tu clan puede ser malo para tu nación.



Lo que es bueno para tu nación puede ser malo para el mundo. La regla general es esta: la adaptación a cualquier nivel de una jerarquía de varios niveles requiere un proceso de selección a ese nivel, y tiende a verse perjudicada por la selección en niveles inferiores



Cómo David Sloan Wilson y Edward O. Wilson
concluyeron:

“El egoísmo supera al altruismo dentro de los
grupos. Los grupos altruistas vencieron a los
grupos egoístas. Todo lo demás son palabras”.



La teoría de la selección en
múltiple niveles opera a
nuestro alrededor:



Una fracción muy grande de nuestros problemas es como el cáncer: adaptativo a nivel local en el sentido evolutivo de la palabra, pero perjudicial con respecto al bien común de nivel superior



Líderes toman decisiones que se benefician a costa de la organización, o toman decisiones que benefician a la organización a expensas de la comunidad en general.



Todos hacemos uso de tecnologías que nos benefician a cada uno de nosotros individualmente, pero que aumentan colectivamente las emisiones de dióxido de carbono y exacerban el cambio climático.



Vemos en todas partes ejemplos de interés propio en un nivel que van en contra de los intereses colectivos en los niveles superiores.





Cada uno de nosotros, en cada grupo en el que participamos, tiene la opción de maximizar nuestra ventaja personal en comparación con otros miembros de nuestro grupo, o maximizar nuestra ventaja colectiva como grupo.

Como una cuestión básica de compensaciones, estas dos opciones generalmente requieren comportamientos diferentes.



Lo que se necesita para tomar la porción más grande del pastel es diferente de lo que se necesita para hacer el pastel más grande.



Este es, literalmente, el problema fundamental de la vida social humana, y es tan cierto para un individuo en un equipo como lo es para un estado-nación que argumenta que debería permitirse liberar más carbono que otras naciones.



REFERENCIAS



Tomado de : Atkins, P., Wilson, D. S. & Hayes, S. (2019) Prosocial: Using evolutionary science to build productive, equitable, and collaborative groups. USA: Context Press.

Resumen y traducción libre: Jorge Everardo Aguilar Morales



Visítanos

 Soy analista conductual

 www.soyanalistaconductual.org

Todos nuestros materiales pueden ser reproducidos sin fines de lucro.

Existe una acreditación y certificación disponible para este seminario si deseas más información comunícate con nosotros.

