

BBVA Crecer
AFP

BBVA Laboral

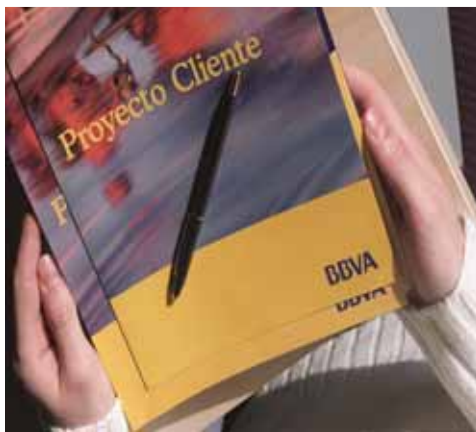
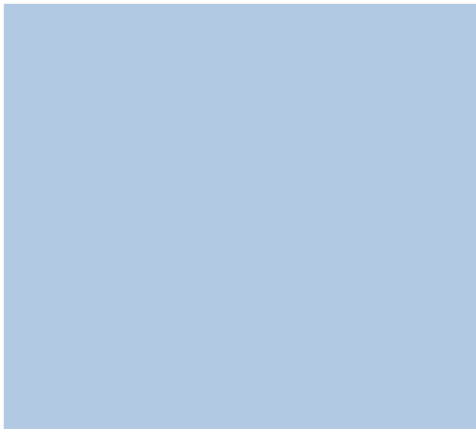
Publicación Especializada de Recursos Humanos

Edición No. 5, Junio 2005



**El Futuro
del Trabajo**

adelante.



BBVA Laboral
Publicación Especializada de Recursos Humanos

El contenido de este boletín es publicado bajo los derechos de autor de Laborum.com.



Empleados Invisibles

Deberán poseer un perfil superior a los que están acostumbrados los trabajadores tradicionales

La diversidad de exposiciones relacionadas con el futuro laboral y las nuevas relaciones que surgirán entre las empresas y la gente pueden compararse sin dificultad alguna con la visión que se poseía de las computadoras unas cuantas décadas en el pasado.

Imaginar un futuro dominado por las computadoras ha rondado la imaginación tanto de sabios como de aficionados durante mucho tiempo, de ello han surgido novelas, obras teatrales y películas que recrean un mundo de caos y desesperación donde la raza humana se ve seriamente amenazada por la presencia de sus metálicos y electrónicos enemigos.

En la década de los sesenta, en el siglo XX, se hicieron varias convenciones donde se mostraba cómo sería el mundo en el año 2000, expectativas que poco a poco se fueron quedando en la fantasía de un pensamiento futurista cuya totalidad aún no ha llegado y que ha sido extrapolado en el tiempo a fin de mantenerlo vivo.

Con el nacimiento de la Internet Comercial y los avances que se han logrado en las telecomunicaciones se comenzó a especular acerca del futuro de la relación laboral, haciendo alarde del nacimiento del teletrabajo como la consecuencia natural de tales avances y, a la vez, como el futuro ineludible de las relaciones entre las empresas y las personas.

Si bien es cierto que el teletrabajo es un hecho y que existen personas que realizan la mayor parte de su labor a través del uso de la tecnología, no es menos cierto que tal relación debe ser manejada sobre la base de la autogestión y el constante reforzamiento de la identificación del individuo con los valores éticos y morales de la empresa, pues de lo contrario estaría en riesgo la confidencialidad de la información y la anarquía reinaría sin tropiezos.

Un ejemplo de lo antes dicho se encuentra en la existencia de los hackers, individuos cuya facilidad para descifrar códigos y violentar la seguridad constantemente está a prueba con un importante



número de éxitos, pero su trabajo no siempre tiene dueño y el fruto de su actividad puede ser la respuesta a una apuesta o la oportunidad de obtener ganancias vendiendo su hazaña al mejor postor o a varios de ellos.

Tal vez, en un futuro cercano, lo que entendamos como E.I., o empleados invisibles, será aquella relación laboral que permitirá la ausencia física de los trabajadores de lo que hoy conocemos como oficinas, haciendo a un lado las limitaciones que por años se les ha impuesto a la gente y permitiéndolas realizar sus labores libremente haciendo uso de la tecnología y de sus competencias sin que exista para ello la presión del tiempo.

No obstante, la existencia de los E.I., desde el punto de vista tecnológico ya es una realidad, pero a medias, pues aún cuando su labor no requiere de la presencia constante de su persona en las instalaciones de una empresa, ésta debe sostener una relación estrecha y beneficiosa para mantener motivado a ese tipo de empleado, de lo contrario la ausencia de estímulo aceleraría la desmotivación y con ello la desvinculación con los elementos propios de la firma contratante.

Así como la tecnología se ha inclinado a acercar al hombre en vez de separarlo de la sociedad, como se creía en el pasado, suponiendo que la vida se haría solitaria y monótona; la tendencia empresarial se está orientando a convertir a las empresas en centros de

desarrollo social y personal, garantizando con ello el equilibrio profesional del empleado productivo, quien al satisfacer parte de sus necesidades se convierte en una fuente inagotable de creatividad y buen trabajo.

En tal sentido los E.I., se consolidarán como ese grupo de empleados cuyos horarios han sido ajustados a sus ritmos de vida, donde son más productivos para la empresa, claro, haciendo a un lado aquellas actividades cuya labor es imposible realizar –por ahora– a distancia; pero difícilmente se convertirán en seres misteriosos y distantes que serán fieles a la empresa sin que éstas conozcan sus rostros o verdaderas identidades, ya que de ser así se estaría negando todo el avance que en materia de recursos humanos se ha alcanzado en los últimos años.

Basado en lo anterior, puede decirse que los empleados no habrán de continuar con el antiquísimo paradigma del cumplimiento del horario para ser considerados valiosos y responsables con la empresa, se sabrá que trabajan en ella y que poseen un alto nivel de identificación porque las asignaciones, requerimientos y servicios contarán con un alto estándar de calidad, simplemente no se les verá sentados en sus puestos como requisito inextinguible de parecer que trabajan y se esfuerzan por alcanzar las metas impuestas.

Los E.I., deberán poseer un perfil superior a los que están acostumbrados los trabajadores tradicionales, pues su motivación al logro, capacidad de autogestión e intradisciplina, así como el uso inteligente de la abstracción y visión holística serán competencias básicas de su desempeño, aunado a la capacidad de interrelación, ya que deberán mantener ese equilibrio y esa conciencia social indispensable para el empleado del siglo XXI, así como la facilidad para la formación de equipos de alto desempeño en instancias físicas o virtuales.

Con el desarrollo sostenido de los E.I., simplemente se le estará imprimiendo mayor libertad de acción a los empleados, confiando en sus habilidades y fortalezas, vinculadas con el desarrollo de sus competencias y las expectativas que la empresa posea de un trabajo en particular, pero no se le estará dando la espalda a la gente, por el contrario, se les está abriendo la puerta a un futuro donde para ser productivo y agregar valor



no será necesario cumplir con jornadas de ocho o más horas de trabajo a lo largo de la semana. El éxito estará dado por el resultado obtenido, no por la permanencia en la oficina.

El futuro que nos espera ha de ser más humano, capaz de desarrollar el potencial creativo del hombre y ponerlo a disposición de todos, resulta difícil imaginar empresas donde la necesidad de filiación no exista y las personas trabajen completamente aisladas de la organización, pues de ser así ésta no existiría.

Lo anterior no pretende suponer que no pueda existir una contratación sin que exista vinculación alguna con la empresa, es factible que suceda o esté sucediendo en términos relativos, pero sí propone reflexionar sobre ello y visualizar el futuro con mayor optimismo, los E.I., no representarán la extinción de las relaciones humanas en las empresas, sino la ampliación del desarrollo e higiene social en las organizaciones, a través de la eliminación de patrones que han significado barreras para el mejoramiento del desempeño del empleado; paradigmas que si bien funcionaron en el pasado, por los escenarios existentes en esa época, hoy en día carecen de sentido y aplicación.

Por: Félix Socorro

Director General de RRHH de la Universidad Gran Mariscal de Ayacucho



¡Prohibido Innovar!

Cuando el cambio no es más que una palabra

Hacerse cargo del cambio es un requisito “sine qua non” del profesional contemporáneo, y por más que parezca una frase gastada, quien no la asuma como un compromiso estará muy cerca de la extinción.

En la actualidad, asumir que el cambio es una variable externa, ajena al equilibrio natural de las organizaciones, es negar lo obvio. Se está tan inmerso en él que suele confundirse con la incapacidad de percibirlo. No hay duda alguna, todos los días ocurre un cambio y si no es consecuencia de un tercero, recae en cada individuo la responsabilidad de generarlo.

Pero cambiar resulta con más frecuencia un tema digno de un artículo, o importante seminario, que un hecho cierto en las organizaciones. Por lo general se asume que está íntimamente relacionado con las transformaciones tecnológicas, niveles de mando o reducción de plantillas, los cuales ocurren por decisiones de alto nivel que responden a planes estratégicos, diferentes orientaciones en el mercado o presiones políticas. Pocas veces se entiende que el cambio organizacional es consecuencia del uso

consciente de la capacidad humana de innovar, de agregar valor al proceso, y justamente esa es la razón por la que unas empresas pierden las ideas que otras posteriormente desarrollarán con éxito.

Después de un proceso objetivo de selección, el talento contratado tiene como misión no sólo el uso adecuado de sus conocimientos para poner en marcha la tarea. A ello ha de agregarle la responsabilidad de familiarizarse lo suficiente con el proceso como para mejorarlo u optimizarlo a la brevedad, todo ello en beneficio de la organización.

No obstante, aun cuando ha de ser así en teoría, la mayor parte del talento se enfrenta a expresiones como: "eso jamás se ha hecho en esta empresa", "su planteamiento no se ajusta a nuestra cultura", "no consideramos necesario lo que sugiere", "hemos trabajado bien hasta ahora", o simplemente "es mejor que deje las cosas como están". Cabe preguntarse: ¿no es precisamente ése el principio del cambio? No puede haber un cambio si no se hace algo diferente a lo que usualmente se viene realizando.



Por ejemplo, se adoptó la electricidad cuando la cultura era alumbrarse con velas. El caballo era aún un medio de transporte masivo cuando se introdujo el automóvil. Cualquiera pudo haber expresado: "nos hemos movilizado bien hasta ahora, ¿para qué reemplazar al caballo?".

Hace veinte años la mayoría de los profesionales contaban sólo con el teléfono de la oficina para comunicarse; hoy es imposible imaginarlos sin un celular. Es simple: siempre que surge una nueva idea, se está proponiendo algo que no se ha intentado antes. Es precisamente eso lo que la hace "nueva", por lo que resulta lógico entender que no existe data que sustente cualquier pronóstico de éxito o fracaso. No se puede rechazar una idea por el simple hecho de que nadie haya tenido la oportunidad de experimentarla con anterioridad.

Es común que las organizaciones experimenten un período de calma donde en apariencia los procesos fluyen con facilidad. Más aún, que se tenga la impresión de haber alcanzado un nivel óptimo en la operación cuya exactitud no permite ni un paso más ni uno menos. Lo anterior, evidentemente, no puede aplicarse a todos los campos, pero en algunos de ellos la soberbia de la perfección impide el planteamiento de maneras innovadoras de hacer las cosas.

Y aquí se hace imperiosamente necesario citar a Joel Barker. Algunas empresas abrazan sus paradigmas con tanta seguridad que terminan por otorgarle un rango dominante de tal magnitud que los transforma en el paradigma, y esto se traduce en una parálisis corporativa que impide transformar los esquemas existentes basándose en que ésa es la única manera como la empresa ha de trabajar, lo cual más que ser respetado por los trabajadores se convierte en una

especie de doctrina, a veces confundida con el verdadero espíritu de la mística empresarial.

Cuando se está profundamente involucrado con algo en particular, se pierde la capacidad de juzgar con objetividad el proceso y sólo aquellos que no tienen compromiso alguno con él pueden ofrecer ideas nuevas, transformaciones que le imprimirán dinamismo. Sin embargo, la cultura organizacional reinante en nuestra sociedad suele poner barreras a cualquier planteamiento que ponga en riesgo el status quo, como lo señala Barker, rechazando los cambios que constantemente pregona.

Los nuevos empleados suelen observar con facilidad los "puntos muertos", "cuellos de botella" o "retrabajos", sea cual sea su nivel dentro de la organización, ideando con prontitud novedosos métodos para corregir tales fallas. Pero pocos suelen introducir cambios significativos en los procesos, pues no sólo deben convencer a sus superiores de los beneficios, sino que han de enfrentarse a los obstáculos que la empresa desarrolló a lo largo de su ejercicio con la finalidad de dejar en manos de quienes la dirigen la responsabilidad y el mérito de las mejoras.

Resulta contradictorio el discurso que invita a los empleados a innovar, ser creativos y participar de manera activa dentro de su ejercicio, si se contrasta con la práctica común de utilizar la cultura organizacional como excusa para rechazar o postergar cualquier iniciativa que se proponga. Más aún si ésta atenta contra el nivel de influencia o el radio de poder que se posee dentro de un proceso o área en particular.

De igual manera ocurre durante el proceso de selección: en la entrevista y la inducción se exhorta al individuo a utilizar todo su talento para agregar valor a la empresa, se magnifica el aporte y su importancia, así como se hace referencia a la firme convicción de la organización en ofrecer su apoyo a cualquier iniciativa. Pero una vez contratado, las propuestas suelen olvidarse y prácticamente se obliga al empleado a fundirse con el sistema hasta el punto de volverse sólo uno más. Y es precisamente en ese punto donde el profesional se detiene y evalúa su condición, se pregunta si ha de conformarse con ser un empleado o si debe luchar por mantenerse empleable.

Cuando el empleado es absorbido por el sistema sin que exista previamente un alto nivel de identificación con la empresa, se corre el riesgo de disminuir al máximo la responsabilidad estratégica que cualquier cargo debe poseer. Esto se traduce en la tenencia de un personal tan operativo que prácticamente labora por inercia, sumiendo a la organización en un letargo que terminará por convertirla en un ente obsoleto.

Evidentemente la fuga de talentos ocurre con mayor frecuencia en aquellas empresas donde el empleado se siente asfixiado con las políticas internas, esas que le impiden transformar su entorno y traducir el concepto de competitividad a su área, cuando observa que la apatía por generar revoluciones es incluso superior a la necesidad de mantenerse en el mercado.

Lo anterior permite suponer que existen empresas donde está prohibido innovar, donde el día a día se encuentra sometido a una rutina de relativos aciertos y errores comunes, organizaciones cuya miopía les impide entender que no siempre habrá que seguir los pasos del líder, pues deben ser también protagonistas y marcar la pauta.

Más su parálisis paradigmática no resulta del todo negativa para la sociedad. Esas empresas se convierten en grandes proveedores de talento; aquel que sin darse cuenta se adiestra y desarrolla para que sean otras organizaciones las que se beneficien de su capacidad de generar ideas y crear, donde las estructuras son flexibles y siempre están atentas a escuchar opiniones, aquellas que no se creen perfectas pero asumen con responsabilidad que son perfectibles. En la empresa contemporánea la rigidez y el centralismo de poder no son herramientas para gerenciar, pues fácilmente se entiende que no se trata de detentar gente con poder sino otorgar el poder a la gente.

Aunque podría entenderse que lo anterior forma parte del ciclo laboral, lo que se refiere a la fuga de cerebros, no parece del todo inteligente desaprovechar el talento y poner en riesgo el capital intelectual de la empresa.

La base de todo negocio es generar utilidades. Estas aparecen cuando se gerencian y administran bien todos sus recursos, cuando la razón priva sobre la

emoción y se valoran objetivamente tanto los resultados como la gestión. El recurso humano es más que un activo para la empresa, es la empresa misma, y de su desarrollo dependerá el crecimiento organizacional. Por ello cuando se le impide al talento innovar, haciendo a un lado el valor de la creatividad y su aporte al negocio, no sólo se está cercenando la iniciativa propia del individuo, la motivación y los elementos de coincidencia que le permiten identificarse con la empresa, se le están dando razones para visualizar nuevos horizontes y partir.

Sin embargo, resulta obvio que no todas las empresas pueden ofrecer a sus empleados opciones para innovar de manera constante en el negocio, ya sea por el tipo de mercado que atiende, el producto o servicio que ofrece; y esto se traduce en diferentes muestras de insatisfacción que pueden observarse de manera individual o colectiva. En esos casos, aunque no se descarta la parálisis paradigmática, la limitación responde a razones ajenas a la empresa, por lo que la implementación de actividades culturales, creativas y de esparcimiento pueden sustituir la imposibilidad de ofrecer a los empleados una fuente para explorar y explotar su capacidad de agregar valor al proceso.

Algunas organizaciones no invierten en el desarrollo de su personal, basadas en la suposición de que el mismo se irá una vez que se presente la oportunidad para hacerlo, obviando que es responsabilidad de la empresa propiciar y motivar la identificación de su gente. Lo anterior, aunado a la rutina y a la prohibición directa o indirecta de generar ideas, reduce la posibilidad de introducir cambios significativos que redunden en beneficio del negocio.

Aunque resulta insólito, todavía existen empresas donde el cambio es sólo un tema de conversación, digno de discutir, comparar y compartir, pero no de practicar, donde se desaprovecha el talento extraordinario aun cuando es un requisito fundamental para ingresar en ellas, organizaciones donde innovar es urgente y necesario, pero cuya rigidez y escasez de visión estratégica les impide advertir que, de no arriesgarse a introducir los cambios que su talento propone, están destinadas a desaparecer.

Si bien algunas tecnologías de la información desarrolladas durante el último siglo avanzan hacia facilitar una creciente centralización organizativa, otras tienen un efecto contrario. La Internet, los e-mails y los mensajes instantáneos ofrecen la factibilidad económica, por primera vez en la historia, de ofrecerle a un número importante de trabajadores la información que requieren para ser más autónomos en sus decisiones. Ello puede aumentar significativamente la productividad y la calidad de vida. Es probable que cuando uno decide por sí mismo, en vez de seguir órdenes, trabaje con mayor dedicación y creatividad.

Los nuevos negocios descentralizados que usan estas tecnologías pueden escapar a las limitaciones que aislaban a las pequeñas empresas en el pasado. Un fácil acceso a información técnica especializada les permite una ventana a una ventaja que antes constituía un atributo de las grandes multinacionales. Las etapas con economías de escala en cualquier cadena de producción pueden ser provistas por los mejores fabricantes del mundo. También pueden vender su producción final al mercado global, utilizando sistemas de reputación electrónica para establecer credibilidad entre sus clientes. Y cuando alguien, al otro lado del mundo, descubre una nueva manera de hacer las cosas mejor, puede adecuarse a este nuevo desarrollo con bastante prontitud.

Por cierto que este tipo de descentralización no va a servir para todo. Probablemente aquellas actividades productivas con economías de escala, o aquellas en las que sea crítico tomar decisiones con rapidez, van a mantener una organización muy centralizada. Pero aquellas actividades donde la flexibilidad, creatividad y motivación sean críticas para el éxito, pueden beneficiarse mucho de la descentralización. La gerencia centralizada no va a desaparecer, pero su participación en el total sí va a disminuir significativamente.

Es claro también que, incluso en aquellas actividades que se beneficiarían de una descentralización, los cambios no se van a dar de la noche a la mañana. Así como el proceso de democratización de las sociedades fue un tira y afloja en el tiempo, por varias décadas, estos cambios en el proceso de toma de decisiones en las unidades empresariales tomarán años. Y cada vez que haya un retroceso en un lugar, o que no se avance

lo suficientemente en otro, habrá quienes pronostiquen que las cosas finalmente volverán a ser como fueron siempre. Pero la caída creciente en los costos de comunicación se mantendrá y abrirá nuevas oportunidades de descentralización creciente.

Si la descentralización se vuelve deseable para las empresas, se requerirá hacer cambios en la manera de administrar. Los paradigmas clásicos de la gerencia se afirman aún en la filosofía centralizada del comando y el control. Para tener éxito en el futuro, se requiere de un nuevo juego de modelos mentales que no se limite al de comandar-controlar. Por ejemplo, un modelo alternativo podría ser el de coordinar-cultivar. Cuando uno coordina, el trabajo se organiza para lograr resultados favorables, haya o no haya control. Algunas coordinaciones son centralizadas, otras no; pero el énfasis se da a las actividades que requieran realizarse y a la relación entre ellas.

Cuando uno cultiva, puede ajustar la gerencia a cada situación específica. A veces, es necesario dar órdenes directas; en otros casos, basta ayudar a los miembros del equipo a desarrollar sus fortalezas naturales. Cultivar bien implica encontrar un balance entre la gerencia centralizada y la descentralizada, entre controlar y dejar hacer. A veces, la mejor manera de lograr el poder es entregándolo.

Un buen gerente en el siglo XXI no puede ser uno dependiente del paradigma centralista, debe ser uno capaz de adecuarse con flexibilidad en la escala creciente de la descentralización. Todos saben lo que es el mundo centralizado; es del descentralizado del que se debe aprender más.

Eso conduce también al tema de los valores. Si las personas van a tener más libertad, van a buscar naturalmente las cosas que más desean, aunque no todos desean lo mismo. Se requiere abrir horizontes en las empresas. Y ser capaces de aspirar a un mundo que no sólo sea más rico y próspero, sino también mejor.

El Futuro del Trabajo

Thomas W. Malone, un profesor de la Escuela de Gerencia en el MIT, acaba de publicar un libro con el mismo título de este artículo -el cual intenta resumirlo- en el que sugiere que las transformaciones que vienen afectando a los centros de trabajo más diversos se asemejan, por su trascendencia, a los que se dieron en el gobierno de las sociedades con el advenimiento de la democracia. Actualmente, textos de administración y gerencia empiezan a hacerse preguntas que antes correspondían a la sociología política -¿de dónde proviene el poder?, ¿quién lo debe ejercer?, ¿quién debe ser responsable de qué?- y las respuestas a ellas provienen no sólo de una preocupación por lograr una mayor eficiencia, sino también la flexibilidad y otros objetivos no necesariamente económicos como la libertad, el sentido de logro y la satisfacción personal.

La descentralización -definida como la participación de las personas en la toma de aquellas decisiones que los afectan- constituye un concepto afín a la libertad. En cualquier jerarquía rígida -como la que existe en una organización militar tradicional, por ejemplo- hay poca. También hay, por cierto, instituciones cuyas jerarquías son más flexibles, o cuyas decisiones suelen tomarse de manera más democrática -con mayorías simples o calificadas- o sobre la base del funcionamiento de mercados reales o virtuales.

Los factores influyentes en el proceso de cómo se toman decisiones en cualquier empresa o institución son varios. Se basan en preguntas como: ¿Quiénes, entre sus miembros, cuentan con la información adecuada para tomar una decisión acertada en un momento determinado?; ¿y quiénes tienen finalmente el poder efectivo para decidir; y en quiénes confían éstos?; ¿quiénes serán en el futuro, en el marco de un proceso de delegación, los potenciales tomadores de decisiones?; ¿cuáles constituyen sus capacidades y motivaciones?; ¿cuáles son las premisas culturales, en la institución particular y en el contexto social, respecto de quiénes debieran ser los que toman las decisiones? Las respuestas a estas preguntas varían según cada situación y podrían cambiar mucho por diversas razones. Sin embargo, no existe una tendencia clara para el cambio en un sentido u otro.

Pero sí hay un factor determinante -el costo de la comunicación- que viene cambiando radicalmente y que en el pasado tuvo una relevancia fundamental en el proceso de toma de decisiones tanto en empresas como en sociedades.

Cuando la única manera de comunicarse era cara a cara, nuestros antepasados cazadores se organizaron en bandas pequeñas y descentralizadas. Luego, después de muchos siglos, mientras la caza y recolección daba espacio a la agricultura, y las personas aprendieron a comunicarse eficientemente a través de distancias largas mediante la escritura, las sociedades pudieron crecer y ser gobernadas por reyes y emperadores. Estas nuevas sociedades contaban con muchas ventajas económicas y militares sobre las bandas cazadoras, pero sus miembros tuvieron que sacrificar parte de sus libertades, a veces demasiadas, para obtener tales beneficios.

La invención de la imprenta redujo significativamente el costo de comunicación, especialmente con un gran número de personas a la vez. Ello permitió una reversión de la tendencia hacia una creciente centralización en el proceso de toma de decisiones. La imprenta tuvo, finalmente, como una de sus consecuencias sociales el reclamo por la democracia y una creciente libertad.

Según Malone, este mismo patrón de cambio es el que se está dando en la historia de las organizaciones empresariales. Hasta 1800, la mayoría de los negocios fueron familiares, pequeños, orientados sólo a atender demandas locales; similares, en muchas maneras, a las bandas cazadoras de milenios atrás.

Para 1900, inventos como el telégrafo, el teléfono, la máquina de escribir y el papel carbón le dieron a algunas empresas una potencia brutal de comunicación para crecer y centralizarse en gran escala. Las economías de escala y el conocimiento centralizado otorgaron a estas empresas imperiales un nivel sin precedentes de prosperidad material.

Estrés y Ansiedad:

Terapias Naturales para alcanzar un Balance entre la Vida Personal y la Vida Laboral



La mayoría de seres humanos tenemos las mismas preocupaciones: salud, prosperidad económica y amor. Así, nos dedicamos la mayor parte de nuestra vida trabajando, con la intención de generar los suficientes recursos para llevar una calidad de vida adecuada para nosotros y nuestras familias en el presente y en el futuro.

La presión es fuerte, la competitividad empresarial exige una alta flexibilidad a un costo emocional alto, así como una exagerada puntualidad en los plazos con el consiguiente estrés de los controles. No es suficiente adaptarse a los cambios, sino hacerlo con rapidez y seguir siendo productivo para la empresa. Pero los seres humanos no somos robots, respiramos, tenemos ciclos emocionales para adaptarnos a las exigencias. Y en ese proceso interno personal de tener que comportarnos de determinada manera, pero estar sintiendo de otra, es que puede empezar a surgir la ansiedad y el estrés, e inclusive los trastornos de salud.

En mi experiencia profesional y personal, descubrí que es importante sincronizar cuerpo, mente y alma, las cuales actuando en armonía proporcionan un bienestar permanente y la casi ausencia de enfermedades. Hace un tiempo atrás, me impactó sobremanera la película de Patch Adams, el médico de las narices rojas, por su inspiradora visión y de cómo una actitud positiva y de humor puede ser fuente de salud permanente. ¿Y cuáles son sus creencias?

Vivir con:

- Fe, Esperanza, Paz, Amor;
- Humor, Sorpresa, Curiosidad, Creatividad, Imaginación;
- Armonía con la Naturaleza y en Comunidad, Servicio;
- Pasión, Autoestima, Amistad y Sabiduría;
- Relajación, Hacer Ejercicio, Nutrición.

Empecemos por sincronizar el Alma. La primera pregunta que les hago a mis clientes en procesos de transición profesional es: ¿Qué es lo que disfruta haciendo? Esta es la llave de un camino de felicidad interior permanente, cuando brillan los ojos de una persona cuando describa algún logro del que se siente especialmente satisfecho, aunque sólo sea él o ella mismo(a) el que lo reconoce como tal. El mayor motivador en el trabajo es ese motor interior que se despierta cuando hay algo que realmente le apasiona y lo hace mover montañas. El éxito es cuestión de actitud y lo define cada persona.

El futuro marca un péndulo hacia la integridad, el respeto universal y la necesidad de asumir nuestros propios recursos internos para luego hacerse cargo del cliente. La calidad es un subproducto natural. El compromiso laboral no es con el tiempo de dedicación a la tarea, es con la INTEGRIDAD personal. Cuando uno se hace responsable totalmente de las propias tareas, el trabajo es, ante todo, una fuente de felicidad.

Para sincronizar la Mente, me remito a la Teoría de las Inteligencias Múltiples o Estructuras de la Mente, de Howard Gardner. Gardner sugiere que lo que hace la vida interesante es que todos no tenemos la misma amalgama entre las mentes, pues las posibilidades de la mente son infinitas.

Definió ocho inteligencias y señala que podrían identificarse otras más:

Inteligencia Lingüística. La inteligencia de las palabras. Personas dotadas verbalmente que disfrutaban “jugando con los sonidos y las palabras”, tanto en su idioma como en otros. Les gusta escribir, leer y contar historias.

Inteligencia Musical. La habilidad de los individuos para percibir, apreciar y producir ritmos y melodías. Son sensibles a los sonidos que otros no perciben. Constantemente silban y tararean para sí mismos y pueden tocar instrumentos.

Inteligencia Lógico-Matemática. La habilidad para trabajar con números, cantidades y operaciones. Son pensadores que exploran relaciones y patrones buscando un ordenamiento de las cosas. Experimentan de manera ordenada y controlada.

Inteligencia Espacial. La habilidad para percibir y recrear imágenes y dibujos que están en la mente. Piensan en imágenes. Dibujando y creando diseñan cosas, tanto en las artes como en las ciencias.

Inteligencia Corporal. Involucra la coordinación y destreza, usando las habilidades finas y gruesas del cuerpo, se expresan y aprenden a través de actividades físicas. Se ejercitan bailando, practicando deportes y participando en competencias.

Inteligencia Interpersonal. La habilidad para comprender y ser tolerantes con otros temperamentos y necesidades. Es una habilidad que todos necesitamos, sobre todo si somos profesores, médicos o políticos. Son personas que pueden ser líderes. Saben organizar, comunicar y delegar. Con esta habilidad de “entrar” en la gente, tienen muchos amigos.

Inteligencia Intrapersonal. La habilidad para desarrollar una mirada intuitiva hacia dentro de uno mismo. Para discriminar sentimientos y emociones, conocimientos para redirigir positivamente lo negativo. Sus vidas son ricas en sueños, intuiciones, sentimientos e ideas. Ocupan su tiempo escribiendo diarios y cuidan su vida privada.

Inteligencia de la Naturaleza. La capacidad para seleccionar plantas, minerales, animales y toda la variedad de flora y fauna, habilidad para reconocer lo propio de cada cultura, entender sobre las diferentes especies, los que pueden reconocer patrones en la naturaleza y clasificarlos. Es una habilidad que necesitamos para nuestra supervivencia como humanos.

Esta forma de conocer las estructuras de la mente nos lleva a ser más creativos con la forma en que diseñamos los cursos de capacitación para adultos. Existe ya la musicoterapia, la risoterapia, técnicas de teatro e improvisación, la psicoterapia, entre otras, que logran que el adulto aprenda con dinámicas que estimulan otras áreas del cerebro. No hay límites para la creatividad y los resultados son inmediatos. Cuando diseñamos cursos, lo hacemos en equipos multidisciplinarios: administradores, antropólogos,

psicólogos, ingenieros, músicos, a fin de lograr los objetivos académicos en un entorno lúdico, apelando a los cinco sentidos (vista, olfato, tacto, oído y gusto). El resultado: espectacular. Índices de desempeño superiores al 95% en todos los casos.

La tendencia más reciente es el Executive Coaching o Asesoramiento Ejecutivo para desaprender comportamientos menos efectivos en el trabajo y aprender hábitos más eficaces de liderazgo con el fin de lograr más con menos esfuerzo y prevenir el estrés y la ansiedad. Está comprobado que una capacitación puede elevar la productividad en un 24%, pero si a los ejecutivos se les brinda la oportunidad de recibir un Asesoramiento Ejecutivo individual posterior de por lo menos tres meses, la productividad llega a sobrepasar el 80%.

Finalmente, hablemos de sincronizar el Cuerpo. Cuando empezamos a manifestar trastornos psicosomáticos como el estrés, fatiga, angustia, colitis, migrañas, sugiero intentar tratamientos naturales sin efectos secundarios. Lo importante es escoger a los buenos profesionales y huir como la peste de los charlatanes.

Los métodos terapéuticos son más suaves y logran potenciar la salud, a la par de ofrecer un trato más personalizado. Pero eso no significa excluir a la medicina tradicional. Ambos enfoques pueden complementarse para lograr el equilibrio psicofísico.

Los tratamientos de mayor difusión son la quiropráctica, la homeopatía, la acupuntura, la bioenergética, la aromaterapia, la cromoterapia, la reflexología, el shiatsu, el reiki, la hipnoterapia. Asimismo, existen muchas técnicas de relajación, desde la meditación, hasta el yoga, qi gong y tai chi. La clave está en no verlas como una panacea ni adjudicarles valores que no tienen, se trata de aprovecharlas en su justa medida.

Por: Victoria Flórez Mazzini
Directora General
Umano Consultores

adelante.

adelante es comunicar



Ponemos a su disposición diferentes vías de contacto para que pueda recibir información y asistencia personalizada.

Hola BBVA Crecer:

809-688-4040
1-809-200-0008

Desde el interior sin cargos

Web BBVA Crecer:

www.crecer.com.do
info@crecer.com.do

adelante.