# El por que de la consciencia y la pro-actividad en la formación actual de empresa

(Publicado en la revista Excellence)

## Abstract

**Autor:** Maryam Varela.
**Título:** El por que de la consciencia y la pro-actividad en la formación actual.
**Resumen:** El desarrollo tecnológico de los últimos tiempos, ha acelerado la liberación económica a nivel mundial. Esto ha provocado cambios trascendentales en la sociedad humana. Uno de los más silenciosos y de mayor envergadura es la transformación de toda la cultura del trabajo. La relación laboral tradicional se sustituye por una nueva que responde mejor a las presiones del mercado. Esta acaba con el compromiso a largo plazo, la promoción interna, el desarrollo, la equidad o la lealtad: A partir de ahora el profesional ha de ser pro-activo, por un lado en la comprensión de las circunstancias que le han tocado vivir, y por otro, en su preparación continua para no quedarse fuera de ese mercado.

En todo esto, el papel que juega la formación, es de vital importancia. Hoy, más que nunca, se hace necesario activar la consciencia humana, implicar a las personas en el trazado de su destino, hacerles ahondar en sus capacidades y sus deficiencias. Se necesita personas autónomamente responsables. Esto sólo se puede conseguir interiorizando ideas, reflexionando conjuntamente sobre conceptos, fomentando la auto-crítica. La formación actual, por tanto, ha de caracterizarse por la pro-actividad, la voluntariedad, la continuidad y sobre todo por la reflexión.

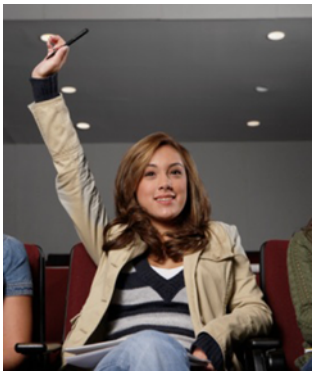
## Descriptores:

1. La Revolución Silenciosa
2. Qué exige esa nueva cultura de trabajo?
3. Hacia una formación más pro-activa y más consciente

## La Revolución Silenciosa

En los últimos años, todos nosotros, de una manera o de otra, estamos siendo participes de una revolución. Una revolución que es silenciosa, porque todos, en cierta medida, la percibimos, pero sólo unos pocos son conscientes de su trascendencia, muy pocos la analizan y casi nadie habla de ella. Todo lo cual es lógico, ya que cuando las revoluciones están transcurriendo, no resulta fácil observarlas y menos aún poder vislumbrar sus implicaciones en un marco futuro. Se necesita tiempo para que las transformaciones

nuevas se solidifiquen y pasen en verdad a hacer historia; sólo entonces, cuando esto ocurre, las revoluciones interesan, comienzan a ser analizadas y lo que es más importante, a ser vistas como reales por los descendientes de aquellos que la protagonizaron. Sin embargo, en este caso, esperar tanto tiempo es imposible, tenemos que actuar rápido, sino el mismo mercado puede dejarnos fuera e impedirnos avanzar hacia el progreso.



La revolución acallada a la que me refiero no es la revolución tecnológica, pese a que son las nuevas tecnologías las propulsoras reales de ésta revolución. Es cierto que sin ellas no se hubiera logrado el rápido crecimiento actual del comercio mundial, de los flujos financieros transnacionales y de las inversiones extranjeras directas. Ahora bien, la revolución silenciosa va más allá, o mejor dicho, es consecuencia tanto del compulsivo desarrollo tecnológico como de la consiguiente liberalización económica, pues, en realidad, tiene que ver con el impacto que esta globalización de la economía está teniendo en materia laboral, es decir la revolución a la que yo me estoy refiriendo: es la revolución en la cultura de trabajo, en la propia esencia del empleo en sí.

Peter Cappelli en su libro "El Nuevo Pacto" lo explica con gran claridad: "Las empresas han llevado al interior de la organización el funcionamiento de los mercados y con ello han acabado con el antiguo sistema de empleo, con el salario estable, la promoción predecible y la seguridad para toda la vida"

Pero el hecho de que la naturaleza del trabajo se esté transformando, no tendría porque ser preocupante; sin embargo, son todavía muchos los profesionales que no lo quieren ver, que prefieren cerrar los ojos al futuro, que ni siquiera intentan caminar hacia adelante y menos aún ir adaptándose paso a paso, que resultaría más fácil. En cambio, optan por reivindicar lo pasado, cuando lo de antes, ya no puede ser, además, ¿por qué es mejor?, ¿quién lo dice?, ¿en qué se basan para emitir ésta afirmación?.

Nadie puede saber si el futuro va a ser mejor o peor, no es predecible. Lo que hoy estamos viviendo es un periodo de transición de los modelos antiguos a los modelos nuevos, y como transición que es conlleva incertidumbre: el pasado ya se ve como pasado, pero el futuro aún no está claro para nadie. Nos movemos en un pantanal de aguas cenagosas, donde nos sentimos verdaderamente incómodos, nos sentimos perdidos, sin rumbo y eso nos hace estar inseguros. Es por eso que muchos rechazan lo nuevo, y se inclinan por lo conocido. En el fondo, lo que les pasa, lo reconozcan o no, es que tienen "miedo", miedo a lo que no saben como será.

Ahora bien, sólo los que se esfuercen por superar esos miedos, los que de un modo consciente trabajen por la adaptación paulatina a lo nuevo, tendrán un lugar en ese nuevo pacto en el trabajo. Es, por tanto, una opción personal, que los profesionales pronto han de comenzar a plantearse.

## ¿Qué exige esa nueva cultura de trabajo?

Yo diría que una palabra lo define todo: FLEXIBILIDAD.

Dentro de las organizaciones se está viviendo un proceso de cambio continuo, pues las formas de competencia de la economía globalizada no sólo no son totalmente diferentes sino mucho más intensas. Es verdad que en las organizaciones siempre ha habido transformaciones, pero las actuales son permanentes y más rápidas. Por todo ello, los profesionales de este nuevo siglo han de trabajar sus niveles de adaptabilidad en todos los sentidos: funcional, geográfica, contractual, personal e incluso remunerativa.

Cuestiones como la relación laboral a corto plazo, la relación abierta entre empleado y empresario, el tele-trabajo, la remuneración en base a resultados, los equipos multi-disciplinares por proyectos, el contrato psicológico son temas ya ineludibles a los profesionales de hoy.

| Cultura De Trabajo | → | Tradicional | → | Actul |
|---|---|---|---|---|
| Contrato | → | El contrato laboral es fijo | → | Flexible – psicológico: mercantil |
| Puesto de trabajo | → | Función específica, puestos formalizados | → | Multi-funcional; se trabajará por proyectos |
| Remuneración | → | Fija según lo establecido en el contrato | → | Variable en base resultados ó por proyectos |
| Equipos de trabajo | → | Integrados por profesionales homogéneos | → | Diversos en cuanto edad, género, cultura y disciplinas. |
| Responsabilidad | → | Según lo establecido en un organigrama | → | Autónoma: cada uno será su propio jefe. |
| Lugar de trabajo | → | Sede de la empresa | → | Movilidad geográfica. Posibilidad de tele-trabajar |
| Relación jefe-subordinado | → | Unilateral ó jerárquica | → | Bilateral ó abierta (participación activa) |
| Aprendizaje | → | Puntual-obligatorio | → | Continuo-voluntario |
| Permanencia en la empresa | → | Muchos años. | → | Lo que dure el proyecto |
| El trabajador | → | Se ajusta a su cometido | → | Demuestra lo que vale |
| Promoción | → | Predecible | → | Impredecible |

Ahora bien, ¿quién es flexibles?, no quién se cree flexible, ese es otro asunto poco revelador, ya que normalmente está demasiado empañado por el ego humano. Me atrevería afirmar que nadie en realidad es flexible, que a todos nos cuesta cambiar, somos seres humanos con hábitos para todo, y cualquier alteración de lo establecido nos resulta incómoda y difícil. De ahí que el tema importante no es si somos o no flexibles sino si estamos dispuestos a estar abiertos a las señales de los nuevos tiempos, si realmente vamos a querer observar todo a nuestro alrededor para ir anticipándonos a los cambios antes que sean un hecho. En definitiva, ¿es nuestro grado de flexibilidad consciente?.

El nuevo marco laboral necesita personas que sepan a dónde van, qué buscan y por qué. De ellas se espera que sean autónomamente responsables, que es algo que sólo se puede desarrollar si existe autocrítica, conocimiento interno, comprensión del sentido de la vida de uno y voluntad de luchar por ello.

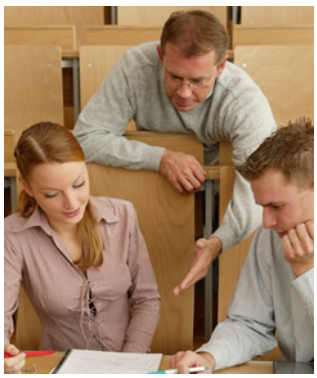
Creo que queda claro, *la auto-consciencia* es el verdadero pilar de este siglo; ya no podemos esperar instrucciones, ni dejarnos guiar, ni hacer lo que otras personas quieran que hagamos; esos eran otros tiempos. Hoy nosotros tenemos que elegir, tomar decisiones autónomamente, entender internamente porqué y para qué lo hacemos. Encontrar en aquello que hacemos nuestro sentido, a partir de ahora seremos gestores de nuestro propio destino.

## Hacia una formación más pro-activa y más consciente

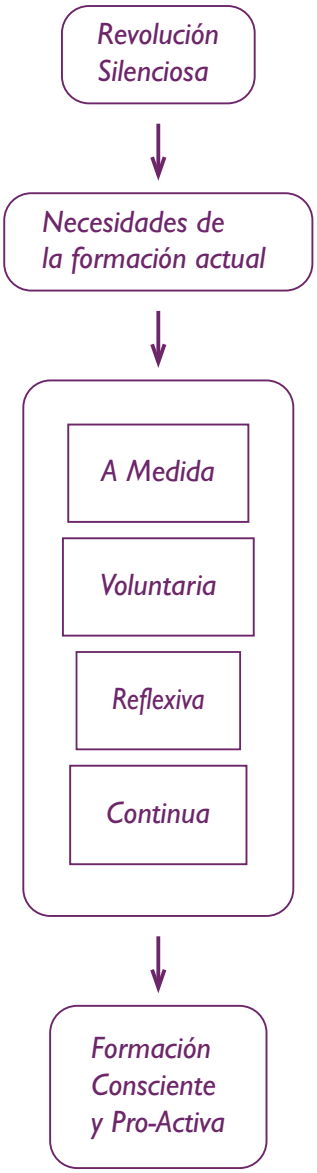
En el ámbito de este contexto y de estas nuevas necesidades emergentes, la formación ha de dejar de ser reactiva; el binomio cambio-reacción hoy ya no funciona, la probabilidad de quedarnos obsoleto es demasiado alta. En la actualidad, tenemos que anticiparnos, ir vislumbrando hacia donde está yendo el mercado y actuar antes de que los cambios en sí ocurran. Es decir, es necesario que seamos *más pro-activos* en materia de formación y desarrollo de personas, la preparación ha de ser anterior al hecho.

De lo cual se deriva una segunda máxima, la formación ha de ser *a medida*: Los formatos pre-diseñados, de "lo mismo para todos" y "lo mismo siempre" hoy ya no funcionan, aunque a mi entender, nunca funcionaron. Hoy más que nunca, atendiendo a las constantes variaciones ambientales, la formación ha de ajustarse a la misión que cada empresa se ha propuesto cumplir y a la visión hacia la que ha encaminado su lucha.

Ahora bien, para que una formación a medida funcione, es necesario que todos los integrantes se impliquen de una manera más activa; es importante plantearse antes los por qués y los para qués. Todos han de ser participes a la hora de evaluar esas razones y aportar, entonces, sus puntos de vista y sus sugerencias.



Tras esta puesta en común inicial, se ha de dejar a las personas que decidan *voluntariamente si desean o no asistir a la formación*. Hablábamos de profesionales conscientes, responsables, que saben donde están y adónde van. Dejemos que ellos tomen sus propias decisiones, que encarrilen sus propios destinos. ES, DE NUEVO, UNA OPCIÓN PERSONAL.




Por otra parte, es fundamental empezar a sacar los recetarios de las aulas. Primero hay que saber donde le duele al paciente, luego analizar, hacer un diagnóstico y recetar. En tiempos de transición, conviene empezar por lo primero, "el dolor"; conocer donde tenemos nuestras debilidades, donde podemos encontrar los frenos que nos impiden caminar hacia delante. Por eso, hoy más que nunca *las aulas han de ser lugares de reflexión*, conviene que pensemos en nosotros, que analicemos nuestras fortalezas y nuestras debilidades, que hagamos diagnóstico de nuestros paradigmas para saber si siguen siendo válidos.

*El formador se convierte en una especie de mentor*, que va guiando al participante hacia la reflexión interna, hacia el conocimiento consciente de si mismo. El interiorizar eleva el nivel de la consciencia humana y contribuye a que las personas busquen y encuentren, con voluntad, su propio sentido. El guía lo que hace es pintar el cuadro al completo y propiciar la reflexión para que a partir de ahí, el participante pueda trabajar sus niveles de adaptabilidad, pulir sus deficiencias y potenciar aquellos atributos que realmente le convierten en un ser diferente.

¿Por qué hay que ser *más conscientes*? Los moldes establecidos ya no están en uso, la homogeneidad es historia, hoy cada uno ha de diseñar su sino, demostrar lo que vale, conocer sus ventajas competitivas y venderlas a los diferentes postores. El auto-conocimiento, el saber quien somos en realidad, y que queremos, es lo único que nos puede mantener en equilibrio y que puede incentivar nuestra propia lucha.

Por todo ello, a partir de ahora siempre estaremos aprendiendo.

## Conclusión

Nada es como era, todo ha cambiado; los paradigmas de antaño hoy ya son historia; el concepto de empleabilidad es de otro tiempo. Ahora le toca al ser humano empezar su mutación, tiene por delante un proceso continuo y permanente de adaptación. Es una oportunidad única, una oportunidad de renovarse, de instaurar valores nuevos, de vivir como siempre hemos querido. Por fin el hombre tiene la opción en su mano, su destino; deja de estar sometido a un contexto, para jugar en el un papel relevante. Ha llegado la hora de demostrar lo que cada uno vale.