

Empresas desestructuradas, padres analógicos y el síndrome del empleado okupa.

Estructurar: Articular, distribuir, ordenar las partes de un conjunto.



Cuando era pequeño, me gustaba ver esos dibujos que mostraban visiones del futuro, que por algún tipo de misteriosa convención, solía establecerse en el año 2000. Veíamos vehículos que volaban, autopistas que atravesaban enormes rascacielos y familias felices que vestían monos brillantes de un gris metalizado y hombreras extravagantes. Del trabajo no nos decían nada así que debíamos suponer que no existiría o que no cambiaría demasiado.

Una vez superada esa frontera temporal vemos que acertaron más bien poco. No nos movemos por el aire, los coches atraviesan túneles y la forma de vestir no ha cambiado tanto.

Pero lo que no fueron capaces de prever fue ni la transformación del modelo de familia, ni el cambio en la forma de entender el trabajo y las relaciones laborales. Y creo que puede ser un ejercicio interesante establecer un paralelismo entre ambos para entender lo que está sucediendo.

Organización

Creo que es hora de reconocer que la organización tradicional (¿jerárquica, piramidal?) tiene los días contados.

Nos dirigimos a otro tipo de fórmulas más flexibles. Pero el cambio definitivo no se producirá porque lo diga un comité de sabios o un experto anglosajón. Ocurrirá porque las fuerzas del mercado son imparables, así de simple.

Aunque suene menos dramático, lo cierto es que no se está produciendo una revolución sino una evolución, pero los efectos no van a ser menos importantes.

Las compañías están sufriendo un fenómeno similar a las familias tradicionales. ¿Cuánto tiempo hace que dejaron de ser de un solo tipo? Familias sin uno de los padres o con padres-madres de mismo sexo, hermanos de razas diferentes, hijos que permanecen en el hogar hasta la madurez, situaciones inimaginables hasta hace solo unos años.

Si la creación, transformación y destrucción de la organización familiar se produce en una de las instituciones más longevas que existen ¿No es lógico que por razones similares afecte también a las empresas?

Se habla de familias desestructuradas. ¿No podría empezar a hablarse de empresas desestructuradas?

El jefe-padre, los vínculos emocionales que se sustituyen por transacciones económicas o intereses materiales, la ocupación (oKupación) de un dormitorio-cubículo-despacho porque el hijo-empleado no tiene a donde ir, etc.

No creo que estos fenómenos sean independientes, más bien creo que las raíces del fenómeno son las mismas. Pérdida de confianza en la autoridad, más información (no necesariamente fiable y valiosa), cambio de prioridades... y sobre todo, la irrupción de una tecnología que ha dejado de ser un fin para convertirse realmente en un medio.

Los medios tecnológicos que tenemos a nuestro alcance están fomentando la diversidad, la aportación individual.

Quién quiera, puede divulgar sus ideas por todo el mundo con un mínimo coste. Y lo que es más importante, recibir las aportaciones de otros. Esto es un hecho, aunque pueda discutirse la calidad o la intencionalidad de esas aportaciones.

¿Pero puede ser de otra manera?

Comunicación

Los vínculos emocionales se han ido debilitando hasta desaparecer en muchos casos. Los padres dedican menos tiempo a sus hijos, precisamente para dedicarlo a las empresas. Y los profesionales más jóvenes han crecido en un mundo en el que lo material sustituye a lo emocional.

El contrato psicológico se sustituye por un puesto de trabajo precario. El cariño y la dedicación de los padres se cambian por un monigote virtual que sale de un videojuego. Y luego nos echamos las manos a la cabeza por la falta de compromiso de las nuevas generaciones. ¿Compromiso hacia qué? ¿Puede este ser unívoco? ¿Se puede aprender sin un modelo?

Se rompe la comunicación “analógica” con quién está más cerca pero se establecen infinitas formas de conectar digitalmente con quienes pueden tener los mismos intereses.

Hoy es más barato pasarte una noche manteniendo una conversación vía **Skype** con un amigo o amiga en México que tomándote unas cañas en el bar de abajo. Si hoy se puede establecer una videoconferencia desde una cafetería, quienes hemos vivido los tiempos de “cuelga ya, que es conferencia” al llamar fuera de la provincia no salimos de nuestro asombro.

El móvil y los programas de mensajería instantánea mantienen unidos a los adolescentes las 24 horas del día, literalmente. Se agrupan de forma espontánea, se crean redes sólidas de intereses comunes. Comparten imágenes digitales propias o ajenas, hablan de sus preocupaciones en los blogs/bitácoras personales, crean espacios virtuales de comunicación, cuelgan sus videos en **YouTube**, se organizan en cuestión de minutos para reivindicar cualquier cosa que consideran justa.

Y después de todo esto, ¿Van a aceptar sumisamente formar parte de una estructura rígida y sin margen de maniobra? Francamente, no creo que sea una cuestión de falta de principios o de carencia de ambición. No me pongo a favor ni en contra, simplemente creo que esto es lo que está sucediendo.

Deconstrucción

Por lo tanto nos encontramos con una deconstrucción de las instituciones más tradicionales. ¿Es esto negativo? No necesariamente. Creo que lo importante es entender lo que está sucediendo y utilizar las mismas herramientas para intentar crear algo consistente y duradero. No puede ser de otra forma. De lo contrario, todo podría empeorar.

¿Qué podría ocurrir si un joven profesional desencantado hiciese mal uso de cualquiera de esas herramientas? Independientemente de las consecuencias legales, ¿Cuánto tiempo pasaría entre que un empleado rencoroso colgase un video-denuncia en La Red y llegase a todo el planeta? ¿Y si algunos empleados quisiesen organizarse para protestar por la decisión de suprimir la jornada intensiva? Las asambleas ya no son multi-tudinarias son multi-media.

Estas herramientas pueden separar pero también pueden unir. Y quienes tienen la autoridad y el poder deben entenderlas y utilizarlas, no prohibirlas, si no quieren que la desestructuración sea irreversible.

Relaciones

Este flujo de información constante tiene un efecto inmediato muy positivo entre quienes saben usarlo. Por ejemplo, es más fácil unir la oferta con la demanda.

Si aparece en el mercado una necesidad o empleo que tu red considera que puedes satisfacer u ocupar, vas a tardar muy poco en saberlo. Y cuando esto ocurre, simplemente rompes con tu empleador actual con el que apenas te une un contrato precario. Y a otra cosa. ¿Deslealtad? No creo que ellos lo vean así.

¿Implica esto que entramos en un mundo de intereses personales y egoístas? No necesariamente. Simplemente

han cambiado las prioridades.

Hace pocos años, Pekka Himanen hablaba de la ética del hacker. Explicaba que muchas personas, han asumido la cultura del intercambio (peer). Puede tratarse de ficheros, mp3, películas, chistes... o conocimientos.

Es la rebelión de los aficionados. Cualquiera que tenga una pasión o una afición puede ponerla al alcance de todos. No es muy diferente a la actitud de los científicos de siempre, pero en este caso se ha extendido a todo el mundo y además existen los medios para hacerlo.

El conocimiento ha dejado de ser exclusivo de una elite. Hoy se comparte todo, pero por el placer de compartir. Eso si, siempre que nadie trate de obtener un beneficio.

Las empresas, las familias y la mayoría de las instituciones más tradicionales están noqueadas. Todo esto sucede delante de sus narices pero no son capaces de rentabilizarlo. La única solución que se les ocurre suele ser una, limitar o prohibir.

Influencia

Por lo tanto se produce un debilitamiento aún mayor de los vínculos basados en el poder. Y lo que es más curioso, la autoridad está pasando de El Gran Hermano a millones de pequeños hermanos.

Mientras los políticos derrochan nuestros impuestos con debates absurdos sobre la instalación de cámaras de vigilancia, todos tenemos muchos ojos y oídos a pocos metros.

No hace falta ser policía, padre, maestro o responsable de personal para poner orden. Cámaras en teléfonos móviles o dispositivos de grabación pueden convertir un desliz en clase o un comentario indiscreto en una entrevista en un arma que hunda a personas y carreras.

Las decisiones pueden empezar a tomarse de la misma forma que hacen las cadenas de televisión. Ya no importa lo que diga el sentido común o los principios. Las decisiones se van a tomar en función de lo que diga "la audiencia", tu red. Y esta es muy voluble.

Un caso. Hace unos días apareció en la red un programa marginal de una nueva cadena de TV. Era un concurso muy tonto en el que los espectadores llamaban para adivinar algo. Lo presentaba una señorita que en esa ocasión parecía que había bebido más de la cuenta. En pocas horas, estaba "colgado" en Internet y se convirtió en un documento estrella. Al parecer, la presentadora fue despedida. Pero poco después empezó a crearse un movimiento de presión para que fuese readmitida. ¿Surrealista? Si, pero real.

¿Qué ocurriría si se produjese algo parecido en una gran o pequeña empresa? Ni los mejores profesionales de gestión de crisis o de relaciones públicas podrían parar el golpe. Se puede matar un elefante pero es muy difícil acabar con una plaga de mosquitos.

Y quiero terminar diciendo que quizás la decisión más correcta no sea la de cortar cualquier tipo de tendencia en este sentido, tarea imposible, sino la de fomentarlo de manera controlada.

Dadas las fechas en las que estamos, creo que es un buen momento para recomendar un par de libros. No se trata de manuales sesudos de gestión sino de dos novelas que reflejan muchas situaciones que están ocurriendo entre los profesionales más jóvenes. Son un tanto irreverentes pero realmente entretenidas y reflejan la mentalidad de una nueva generación digital que se enfrenta a la vieja guardia analógica

Leila.exe de Hari Kunzru en Punto de Lectura

Jpod de Douglas Coupland en El Aleph

Andrés Pérez Ortega

Personal Branding Sherpa

www.marcapropia.net

www.brandingpersonal.com

colaboradores@marcapropia.net

Tel : 678 544 817