

Regreso al futuro: Gremios, Ejércitos y Tribus.

gremio.

(Del lat. *gremium*).

1. m. Corporación formada por los maestros, oficiales y aprendices de una misma profesión u oficio, regida por ordenanzas o estatutos especiales.
2. m. Conjunto de personas que tienen un mismo ejercicio, profesión o estado social.

Cada vez con más frecuencia veo que la forma en que se agrupan y relacionan los profesionales está evolucionando hacia algo que ya hemos visto en otros momentos de la historia. En una especie de **Regreso al Futuro**, vemos que la tecnología está consiguiendo transformar realmente la forma de hacer negocios.

La causa no solo es que se estén implantando sistemas o herramientas más rápidas, eficientes o potentes. No es que las máquinas estén sustituyendo al ser humano como muchos temían. Lo que está ocurriendo es algo que quizá pocos preveían, la tecnología esta devolviendo el poder a las personas y a las relaciones personales.

Parecía que la tecnología iba a acabar con cualquier rastro de humanidad en las organizaciones. Pero se está produciendo lo contrario. La tecnología va a acabar con las organizaciones tal y como las hemos entendido hasta ahora.

Los profetas del pesimismo anunciaban prácticamente el fin del hombre en las compañías. Los catastrofistas de siempre predecían el sacrificio del individuo por una supuesta eficiencia.

Sin embargo, prácticamente sin darnos cuenta, conseguimos darle la vuelta a la tortilla y utilizar esas herramientas diabólicas para un fin con el que todos esos agoreros no contaban. El fortalecimiento de las relaciones interpersonales. La formación de estructuras nuevas, pero no muy diferentes de las que han existido durante siglos.

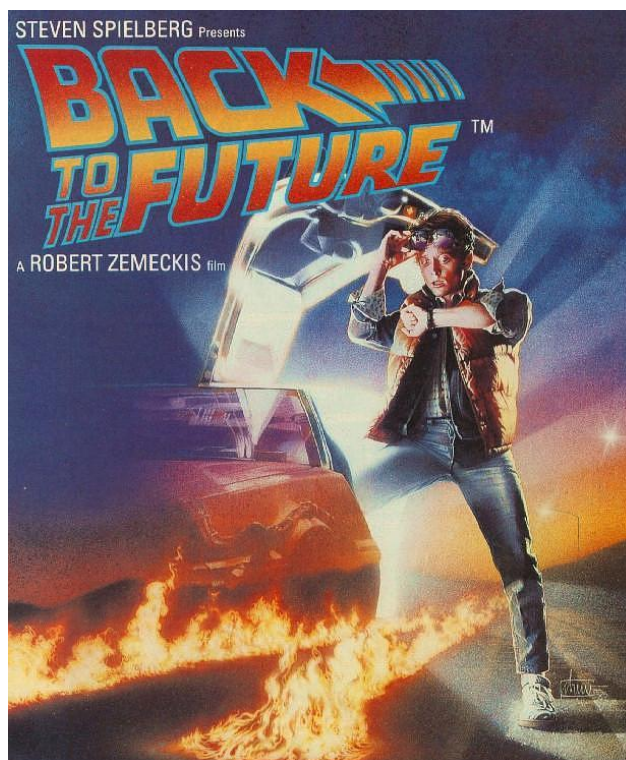
En mi opinión, lo más revolucionario que está consiguiendo la tecnología no es que podamos realizar cálculos complicados en centésimas de segundo, que podamos procesar millones de datos de clientes, o que una sola persona pueda dirigir un barco de decenas de miles de toneladas.

Lo realmente importante es que detrás de todos esos procesos hay personas y estas pueden comunicarse y relacionarse entre si con una facilidad pasmosa, en cualquier momento, de decenas de formas posibles y a un coste ridículo.

¿Y que ocurre cuando la gente se comunica? Pues que se intercambian datos y conocimiento. En la mayoría de los casos se trata de información irrelevante. Lo que hiciste ayer por la noche, la persona que conociste o la camisa que te compraste. Pero en otras ocasiones, esa comunicación tiene un fin más pragmático. El objetivo no es solo mantener un vínculo social sino adquirir instrumentos útiles para modificar la actitud de otras personas, para incrementar la influencia. O lo que es lo mismo, PODER.

El cambio del poder gracias a las comunicaciones. Aquí empieza la revolución subterránea que va a cambiar la estructura de las compañías. Pero esto no es algo nuevo, sino todo lo contrario, algo muy antiguo y que casi habíamos olvidado.

Durante algo más de un siglo hemos vivido un periodo atípico en el mundo empresarial, una época extraña en la historia del hombre trabajador. Durante estas décadas las relaciones empresariales estaban basadas en estructuras de poder formal y jerárquico. A partir de ahora y gracias a la tecnología, los profesionales están empezando a agruparse y relacionarse siguiendo pautas de poder informal y de influencia personal.



Cada vez impone menos respeto un cargo importante, una posición elevada en un organigrama o el tamaño de un despacho. Los profesionales más jóvenes no se sienten cohibidos ante un directivo varios niveles por encima de ellos. Muchos candidatos recién licenciados desprecian un empleo porque no satisface sus expectativas personales. Los jóvenes no respetan las canas ni el tamaño de las organizaciones. Para ellos eso ya no tiene demasiado sentido. Hay otro mundo ahí fuera. Es el fin de las pirámides, de las catedrales y los palacios. Es la vuelta a "la tribu". Es el regreso a los pequeños grupos autosuficientes con intereses comunes. Estas nuevas generaciones ya no se reúnen todas las noches alrededor de un fuego sino que están constantemente conectadas con el resto de EL MUNDO gracias a la tecnología.

Toda esta sangre nueva sabe o cree que muchas grandes corporaciones son sepulcros blanqueados, porque lo han leído o se lo han contado. Que si tienen que trabajar para ellas será durante el tiempo que necesiten y son sordos a los cantos de sirena que atrajeron y retuvieron a sus padres durante décadas.

Saben que el riesgo que supone el tratar de utilizar sus conocimientos, talento, habilidades o ganas de comerse el mundo en su beneficio o el de "su tribu" es igual o inferior al de convertirse en un "EMPLEADO". Se han dado cuenta de que es mucho más eficiente establecer un objetivo común y un sistema de trueque de información que el de construir una organización jerárquica. Las herramientas de intercambio de ficheros en Internet que tantos quebraderos de cabeza están dando a las compañías de discos son un ejemplo de lo que está ocurriendo.

A partir de ahora somos todos iguales y se nos va a valorar en función de nuestro trabajo y de la aportación al grupo. Si, es cierto, habrá unas reglas, unos estatutos no escritos, una **netetiqueta** que va a establecer los comportamientos aceptados y los que no. Pero serán normas aceptadas y aplicadas a todos. Sin excepción. El que las rompa o no las asuma, será expulsado de "la tribu".

La única jerarquía que va a existir es la intelectual. Nada de derechos adquiridos o escalafón. El que vale, vale.

Y eso nos lleva al pasado. Regreso al Futuro. Hemos vuelto al gremio, al ciber gremio, a la auténtica aldea global, al barrio planetario. Cada vez va a ser más fácil organizarse en redes de intercambio eficientes y productivas. Sin oficinas, sin ineficiencias, sin pérdida de tiempo en transporte, sin fugas de recursos.

Hoy cualquier persona es capaz de ganarse la vida sin salir de su casa. La tecnología permite negociar, elaborar proyectos, asesorar, facturar, comunicarse y relacionarse sin despegarse de la pantalla de ordenador de su cuarto de estar. No es ciencia ficción, esto está ocurriendo aquí y ahora.

Un profesional ciber gremial solo tiene que enviar un mensaje a "la tribu" para que rápidamente le resuelvan una duda, preparen un documento o simplemente establezcan una charla de cibercafé (nunca mejor dicho) en la que echar unas risas e intercambiar unos cotilleos.

Las empresas tal y como las concebimos en el sXX son el resultado de la revolución industrial. Pero en el sXXI se ha producido un cambio suave y ha cambiado la forma de hacer las cosas. Curiosamente en este caso si se puede decir que se ha producido una auténtica revolución (Giro o vuelta que da una pieza sobre su eje), porque hemos vuelto a los orígenes.

Las organizaciones del sXX son estructuras de poder formal. Nacieron para poder gestionar a toda la masa de trabajadores que se incorporaban a las nuevas industrias.

Los departamentos de personal surgieron para clasificar, ordenar y sobre todo solucionar el "pequeño problema" que suponía el que tantos trabajadores perdiesen la vida en aquellas industrias y explotaciones insalubres.

Los métodos de selección nacieron en el ejército, para poder descartar candidatos. Y seguimos utilizándolos como si fuesen la llave de San Pedro que abre o cierra las puertas del cielo.

Los expertos en "management" del sXX se han dedicado a perder el tiempo reforzando, apuntalando ese tipo de estructuras, cohabitando con el poder formal sin darse cuenta de la que se venía encima. Por eso en cuanto se abre un pequeño resquicio, se produce la fuga, como en la grieta de un 747 a 11.000 metros.

Pero, se acabó. El poder ya no va a venir dado por un toque divino o humano. La posibilidad de cambiar las cosas o de influir en otros va a nacer de cada uno y de su forma de relacionarse con otros.

La red es más fuerte y flexible que el muro.

Algunas de las ideas que planteo en este artículo surgieron hace unos días tras asistir a una interesantísima presentación de Tania Gerard (www.taniagerard.com), una experta mexicana con una visión tremendamente



© Andrés Pérez Ortega
www.marcapropia.net
www.brandingpersonal.com



científica y aséptica de las relaciones de poder en las empresas y la forma en que están cambiando.

Andrés Pérez Ortega
Personal Branding Sherpa
www.marcapropia.net
colaboradores@marcapropia.net