

Del yugo a las flechas

El hombre al mendrugo, y el buey al yugo.

Anónimo

Ante todo, mucha calma. Aunque el título lo sugiera, este no es un artículo político ni tiene que ver con la memoria histórica ni nada parecido. Por el contrario, creo que la imagen del yugo y de las flechas es una imagen perfecta para describir la transformación que se está produciendo en las organizaciones.

Creo que del mismo modo que con el paso del tiempo se van eliminando o van desapareciendo algunos símbolos, hay que empezar a cambiar algunos conceptos tradicionales del entorno empresarial. Hay ideas que pertenecen al pasado y términos que han quedado obsoletos aunque seguimos usándolos.

Una de las metáforas organizacionales que ha quedado más anticuada y obsoleta es la de Carrera Profesional. Cada vez que oigo hablar de ella, automáticamente me viene a la mente la imagen del yugo. Da la sensación de que en cada empresa hay un grupo de guionistas en un oscuro rincón que se dedica a escribir el futuro de cada empleado.

En realidad, una carrera es algo lineal en la que muchas veces se trata de correr en círculos. No es muy distinto del buey que sigue la senda que le marca el agricultor. Lo cierto es que el corredor, el profesional o el buey únicamente deben seguir unas reglas rígidas y predeterminadas que le mantienen dentro del carril correspondiente. Cualquier intento de salir del camino, de la calle o de ignorar las instrucciones se traduce en una llamada al orden o en una descalificación.

Una carrera se identifica con ganadores y perdedores, con personas a las que se asigna un dorsal con un número y que empiezan a moverse como locos cuando alguien dispara una pistola. Para estar en la élite hay que ser más rápido, más resistente y/o tener algo de suerte.

Sin embargo, creo que hace tiempo que la trayectoria profesional dejó de parecerse a los campeonatos mundiales de atletismo o a los campos de Castilla. Los cambios empresariales han convertido la vida de los profesionales en algo no lineal, con múltiples riesgos y oportunidades, impredecible, con posibilidad de aprender y de establecer relaciones de colaboración y en donde puedes y debes adaptar tu papel en función de tus propios deseos o circunstancias.

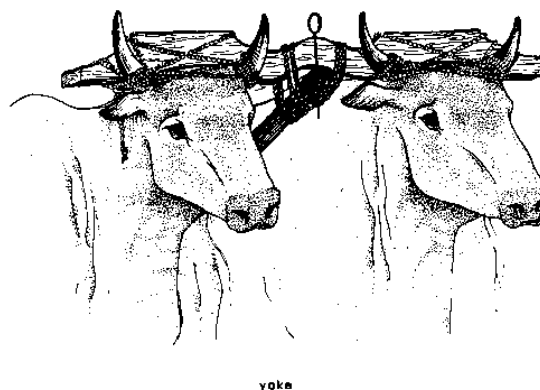
La imposibilidad de predecir lo que va a ocurrir mañana, la sensación de aventura, la posibilidad de elegir el camino o la ruta a cada paso me recuerda más a atravesar un océano en solitario o a dar la vuelta al mundo en globo que a una carrera predeterminada.

Ya no somos bueyes bajo un yugo sino navegantes que fijamos una ruta que iremos adaptando en función de los acontecimientos, de las fuerzas que nos empujan. Eso es justo lo que nos explicaban en clase de física en el colegio. Aunque en aquel momento nos lo explicaban con bolas que rodaban en un plano inclinado. Esa combinación de fuerzas se representaba con un símbolo, el vector, la FLECHA.

Por lo tanto, podemos decir que en pocos años hemos pasado del yugo a la flecha. De la carrera profesional a la resultante de la combinación de múltiples flechas/vectores que denominamos empresa.

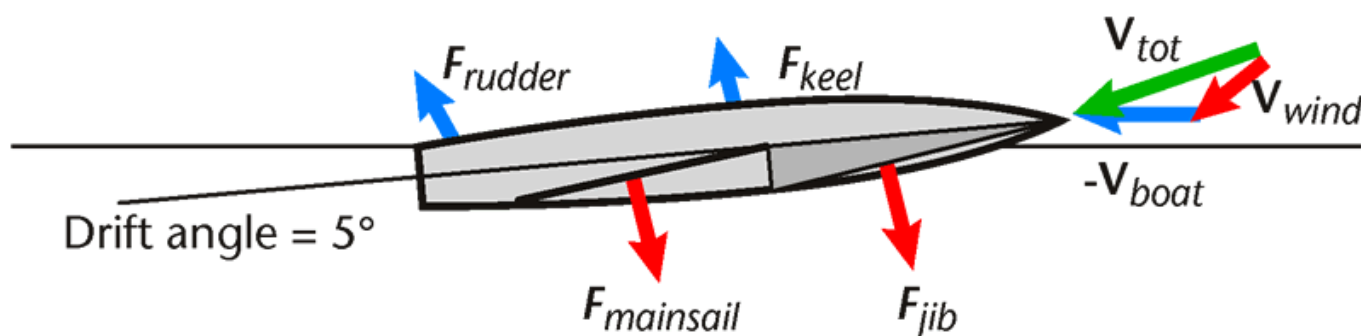
En realidad los responsables de las organizaciones llevan hablando de física vectorial desde hace años aunque me temo que sin ser conscientes de ello. Se habla de ALINEAR a los profesionales con la organización, de remar en la misma DIRECCIÓN o de sumar FUERZAS.

Supongo que el sueño de cualquier directivo sería conseguir que, como un banco de atunes, los profesionales/vectores fuesen en la dirección que cada momento fija la empresa. Pero me temo que los



yoke

profesionales tenemos ideas propias y nuestra memoria es algo mayor que la de un pez. Las personas en las empresas están más cerca de la teoría del caos que de los documentales de Cousteau.



Por lo tanto, tenemos una organización que fija un rumbo y que debe conseguir que cada uno de sus integrantes se alinee de la mejor forma posible con él. Esta imagen nos permite explicar muchos de los problemas y situaciones que ocurren actualmente en las organizaciones.

Quizás he sido demasiado optimista diciendo que las empresas fijan una dirección. En muchos casos parece que la dirección viene establecida por las circunstancias, las fuerzas externas. Y luego pasa lo que pasa, aunque tu idea inicial era ir de París a Nueva York, puedes acabar en Azores o simplemente acabar.

Puede ocurrir que aunque el rumbo fuese correcto, consensuado y todo el equipo estuviese (por fin) en orden, algo lo cambie todo. Una fusión, un cambio de accionariado o una alteración de la coyuntura pueden alterar la dirección y el sentido establecido. No es fácil conseguir que cada uno de los múltiples vectores/profesionales que generan la resultante se adapte a las nuevas condiciones. Por lo tanto, durante un tiempo, la inercia de la nave se opondrá a lo que se establezca desde el puente de mando. Y quizás sea un tiempo precioso.

También puede suceder que formalmente todo sea perfecto. Que todos sumen y consigan ir a toda máquina hacia su destino, pero desgraciadamente alguien equivocó los números y al llegar vemos que ahí no hay nada.

Estas situaciones anteriores pueden explicar algunos problemas, pero el sistema no es tan simple. Lo que solemos ver en la prensa económica o en las noticias de empresas es la resultante de la suma de las múltiples fuerzas/personas que la componen. Para poder gestionarlas, es necesario entender su naturaleza.

Parece que la obsesión de los especialistas en gestión de personas es la **Magnitud**, el tamaño del vector. Cuando más grande mejor. El talento, los historiales profesionales hipertrofiados, el más vale que sobre que no que falte, el tamaño SI importa. En la selección de profesionales se sigue valorando el que la tenga (experiencia) más grande. Pero esa es solo una de las características de un vector y no necesariamente la más importante. Puede ser incluso contraproducente si no consideramos las demás (dirección y sentido).

Cuando hablaba de la **Dirección** que sigue el vector empresa podíamos pensar que todos los profesionales/vectores estarían en la misma recta en el espacio, pero eso no suele ser así. La dirección va a estar definida por los objetivos y me temo que es muy difícil que la empresa y cada uno de los profesionales estén en el mismo lugar del espacio. Siendo optimistas, el objetivo sería conseguir que la desviación fuese la mínima posible, pero parece que eso es algo a lo que apenas se da importancia.

Podría darse el caso de que algunos de los profesionales/vectores apuntasen en **Sentido** contrario al que pretende la organización. El resultado sería un freno, una disminución de la fuerza resultante.

Podríamos hablar de Vectores Libres (1) que no tienen su extremo inicial, u origen, fijado en ningún punto en particular. Los rebeldes, los que piensan por sí mismos.

De los Vectores fijos (con contrato indefinido) que tienen su extremo inicial, u origen, fijado en algún punto en particular (del que ya nadie se acuerda)

O del sueño de los responsables de RRHH, los Vectores Equipolentes que presentan iguales módulos, direcciones y sentidos (que la empresa).

En definitiva, podríamos llevar la metáfora empresovectorial mucho más lejos, pero lo dejo aquí porque mi

intención solo es empezar a crear nuevas metáforas, nuevas descripciones más adecuadas a las circunstancias.

No somos corredores anónimos con un número en un dorsal ni bueyes mansos que siguen una línea. Somos profesionales con ideas propias y debemos ir construyendo nuestro personaje/vector en función de nuestras fortalezas, nuestros deseos y nuestros objetivos. Debemos ser nosotros los que decidamos el camino y unirnos a las empresas/vector que se ajusten a nuestra dirección, sentido y metas.

(1) Wikipedia

Andrés Pérez Ortega
Personal Branding Sherpa

www.marcapersonal.es
www.brandingpersonal.com

colaboradores@marcapropia.net

Tel : 678 544 817