

LA GRAN INCERTIDUMBRE: MENOS EMPLEO Y MAS TRABAJO

Por Victoria Flórez Mazzini

Un experto asesor quiso sorprender a los asistentes a su conferencia y sacó debajo del escritorio un frasco grande de boca ancha. Lo colocó sobre la mesa, junto a una bandeja con piedras tamaño de un puño, y preguntó: “¿cuántas piedras caben en el frasco?” Después que los asistentes hicieron sus conjeturas, empezó a meter piedras hasta llenar el frasco. Luego preguntó: “¿está lleno?”. Todo el mundo lo miró y dijo que sí, que estaba lleno.

Entonces sacó de una bolsa, piedras menudas. Metió parte de las piedrecillas en el frasco y lo agitó. Estas penetraron por los espacios que dejaron las piedras grandes. El experto sonrió con ironía y repitió: “¿está lleno?” Esta vez los oyentes dudaron y dijeron que tal vez no.

“¡Bien!” dijo el asesor. Y puso sobre la mesa un cubo de arena que comenzó a volcar en el frasco. La arena se filtraba en los pequeños recovecos que dejaban las piedras. “¿Está lleno?” preguntó de nuevo. “¡No!” exclamaron los asistentes.

“¡Bien!” dijo el asesor y tomó una jarra con agua que comenzó a verter en el frasco. El frasco no rebosaba. “Bueno, ¿qué hemos demostrado?” preguntó el asesor. Un alumno respondió que no importa cuán lleno estés de cosas, si lo intentas, siempre puedes hacer que quepan más.

“¡No!” concluyó el experto. Lo que la lección nos enseña es que si no se colocan las piedras grandes primero, nunca se podrán colocar después. ¿Cuáles son las grandes piedras o pilares de su vida? ¿de su trabajo? ¿de su profesión? Recuerde ponerlas primero. El resto encontrará su lugar.

Empiezo este artículo con el ejemplo anterior para entrar a cuestionar los paradigmas tradicionales sobre empleo y trabajo y reflexionar acerca de las nuevas tendencias. Resulta paradójico estar viviendo mundialmente una desaceleración de las economías, que genera recesión y “crisis” permanente, al tiempo que escuchamos que se ofrece la creación de puestos de trabajo, leyes de estabilidad laboral, seguridad en el empleo, entre otros.

Primer paradigma: Estamos solos. No existe certeza en las cosas humanas, la búsqueda por una razón trascendental de existir tiene que tener prioridad en nuestra agenda de vida si no queremos pasarnos la vida esperando que algún líder nos diga dónde y cómo llegar allí. La actitud dependiente frente a un gobierno o a un empleador crea un círculo vicioso difícil de romper. Debemos asumir nuestra responsabilidad social y convertirnos en promotores y agentes del cambio, asumiendo una sana actitud interdependiente con todos los actores sociales.

Segundo paradigma: La lealtad en el trabajo es con nosotros mismos. Las empresas parece que nos dicen constantemente: no queremos tu lealtad, queremos tu productividad en el trabajo. Hemos entrado en la era del trabajo contingente o temporal,

trabajadores de hoy debemos vender constantemente nuestras capacidades, reinventar los vínculos laborales con los empleadores, quienes deben adaptarse y cambiar permanentemente para enfrentar los retos del mercado globalizado.

Tercer paradigma: Las organizaciones tienen mucho trabajo que hacer. Pero, al mismo tiempo, ya no existen empleos de por vida. Los empleos son unidades artificiales de responsabilidad para lograr que el trabajo se haga. Estar comprometidos con los “empleos” es estar encerrados dentro de límites y reglas de una organización. En el mundo de los empleos, todo sirve a un dueño organizacional. Contiene planes, presupuestos, jeraquía, salarios, supervisión, cadena de mando. Los empleos son “compartimientos de actividad” que están limitados por las descripciones de puestos. Sin embargo, hay mucho trabajo y muchas necesidades insatisfechas. El reto radica en cómo atenderlas.

Cuarto paradigma: Las organizaciones se convertirán en comunidades con miembros y no empleados. Pocas personas se sienten realmente felices sabiendo que trabajan para que otros sean sus dueños. Hoy en día se habla que una persona que inicia su carrera profesional tendrá como mínimo de cinco a siete empleadores. Por ello, los puestos de trabajo se volverán cada vez más especializados, al tiempo que las organizaciones controlarán muy de cerca el uso privado que sus empleados hagan de la información.

Quinto paradigma: El tiempo y el talento serán lo que más demanda tendrá. Ambos serán propiedad de cada persona y no de las organizaciones, cambiando el balance del poder radicalmente. La educación será algo muy valorado, por lo que existirá la obligación de actualización del conocimiento de por vida. En la práctica, todos los conocimientos de la humanidad están a disposición de las personas a un clic de distancia a través de internet.

Sexto paradigma: El trabajo se está fragmentando cada vez más. En este contexto, el trabajador independiente jugará un rol preponderante en el nuevo entorno laboral. Y es una oportunidad muy buena para las mujeres. La profesión más importante en el futuro será la de un individuo emprendedor, por lo que la productividad mundial aumentará a pasos agigantados, así como el nivel de vida promedio mejorará.

Séptimo paradigma: El reto del trabajador ya no es el de adaptarse al cambio sino es el de adaptarse con velocidad a los cambios. La competencia radicará en la implantación rápida de ideas y, en definitiva, de crear el futuro. A partir de la visión, se plantea trabajar en su implantación en el presente. Aquí radica el poder y no en la información como tradicionalmente se pensaba. La unidad monetaria pasará a ser la atención. Las personas que sean capaces de prestar y captar atención tendrán el poder de darle un valor añadido a la información o quitárselo. Cada vez es más claro que la habilidad para captar la atención de una persona será la fuente real de poder. Una de las consecuencias es que la publicidad tradicional en televisión no tendrá el mismo poder que tiene hasta ahora. A medida que las organizaciones luchan por captar la atención de los clientes, uno de los imperativos serán los negocios centrados genuinamente en el cliente.

Octavo paradigma: La tecnología hace posible la desaparición de la oficina. Las fuerzas tecnológicas hacen posible desperdigar las operaciones alrededor del mundo,

prescindiendo de un despacho. El acceso a internet, los modems, los celulares, los faxes, hacen posible que un automóvil o un avión se convierta en una oficina completa, con acceso directo a toda la información de los clientes en la base de datos de la empresa. Asimismo, la tecnología informática hará posibles “casas inteligentes”, tan confortables, que muchas personas preferirán trabajar desde allí. Dejarán de tener sentido los edificios de oficina, nacidos por el deseo empresarial de agrupar a los empleados y ahorrar costes en la comunicación.

Noveno paradigma: De la calidad total a la integridad personal. El propósito hoy en día de todo negocio es captar y hacer de los clientes individuos fieles a un producto o servicio. La calidad se define en la alta dirección de las organizaciones y se traslada a todos los demás niveles inferiores, y por lo general no se proporcionan las condiciones de trabajo necesarias para lograrlo. Se exige una alta flexibilidad a un costo emocional alto, así como una exagerada puntualidad en los plazos con el consiguiente estrés de los controles.

El futuro marca un péndulo hacia la integridad, el respeto universal y la necesidad de asumir sus 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.

Los tres pilares de USTED S.A.

Replanteémonos, entonces, cuál será nuestro nuevo paradigma de seguridad del empleo. El cambio y el aprendizaje se convierten en un seguro laboral que nos obligan a mantenernos empleables y cotizados en el mercado. La mentalidad de proveedor independiente se abre paso ante la figura del empleado leal y tradicional. Y la propia seguridad se encontrará más en su interior que en el exterior. Ningún convenio laboral sirve por mucho tiempo porque vivimos en una constante incertidumbre y ningún gobierno ni empresa nos puede garantizar la estabilidad.

1. Qué es lo que el mercado demanda

Aprenda a considerar cada situación potencial de trabajo, dentro y fuera de una empresa, como un mercado. Lo mejor que les podemos recomendar a los jóvenes es que no busquen empleo, sino que analicen el mercado y busquen necesidades insatisfechas. Y qué es el mercado: TODO. Cada persona es un mercado. Si usted tiene un empleo formal, pronto puede estar fuera y descubrirá que hacer bien su trabajo no significa mucho. Y será un poco tarde para aprender a ver a sus jefes como clientes y para ver a su empresa como un mercado.

Para atender de manera efectiva a sus clientes, hay que descubrir las necesidades que tienen que otros proveedores todavía no satisfacen de manera efectiva y económica. La creatividad no tiene límites. Las personas cambian minuto a minuto y los servicios de ayer puede que no sean tan útiles como alguna vez lo fueron. La gran oportunidad está siempre presente. Es cuestión de ir más allá de lo evidente y ponerse en acción para desarrollar y ser capaz de describir un producto personal que llenará esa necesidad detectada; o más bien, esa necesidad según el cliente la vaya redefiniendo.

2. Qué es lo que hace mejor

Es importante hacer un balance profesional de sus habilidades, conocimientos, y experiencia, los tres ejes de las competencias. Las habilidades generales son la capacidad de planificar, organizar, dirigir y controlar. Los conocimientos no sólo son los grados académicos, sino la especialización en nuestra actividad o función. La experiencia la da naturalmente los empleos que hemos tenido, pero hay que tener en cuenta que no es lo mismo un año de experiencia en siete distintos puestos que siete años en el mismo puesto. Complementariamente, la demanda más importante en el mercado laboral es la capacidad para comunicarse y relacionarse, o el manejo adecuado de nuestra inteligencia emocional.

3. Qué es lo que disfruta haciendo

Esta es la clave del éxito de cualquier persona ante cualquier situación y entorno. Busque el brillo en sus ojos cuando describa algún logro del que se siente especialmente satisfecho, aunque sólo sea usted mismo 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. No importa en qué circunstancia se dio, no necesariamente tiene que ser en el trabajo, puede ser en una actividad familiar, de la comunidad, deportiva, lo importante es que se sintió feliz e íntimamente muy satisfecho de haberlo conseguido. El éxito es cuestión de actitud y lo define usted mismo. Sugiero mirar al futuro y dedicarse hoy a sembrar.

