



ADRIAN GILABERT

6° CONGRESO ARGENTINO DE RECURSOS HUMANOS

www.linkedin.com/in/adrián-gilabert
www.adriangilabert.com

Introducción.

- La meditación significa para mí una práctica que supe empezar a realizar hace muchos años y que al principio no entendía muy bien para qué era. Solía tener una muy buena sensación cada vez que lo hacía pero por más que me explicaran no lograba comprender. Hasta que un día un viejo maestro me dio una frase clave para la encarnación del concepto, una idea procedente del antiguo chamanismo de México Central. “Es para suspender el diálogo interno”, me dijo. Y lo comprendí. Y hoy, quiero regalarles cuál es el producto que genera la suspensión breve del diálogo interno. Es la base de dos cuestiones fundamentales en la vida: una verdadera escucha/ver y un puente a la inspiración. Y estos dos conceptos son más relevantes que nunca en términos de la enorme transformación que estamos viviendo como humanidad. Porque el no oír y escuchar, el no mirar y ver son la base de una comunicación poderosa, siempre imperfecta, pero más potente. Y también es la base para nuestra verdadera manifestación creadora cuando conectamos con la inspiración. Veremos que ambos aspectos son el puente o la línea de fuga hacia un futuro promisorio de nuestra sociedad en lo que denominamos la cuarta revolución industrial.

FRASE 1: UNA FRASE ES UNA SÍNTESIS DE UNA PROFUNDIDAD, DE MUCHAS INTENSIDADES.

- Consumimos frases como caramelos, como tazas, copas, servilletas; consumimos frases como objetos que hoy usamos y mañana olvidamos. Las redes están plagadas de frases que se publican, se repiten y luego se olvidan. Nos dan “shots “ de reflexión que se vuelven efímeros. Frases de grandes mujeres y hombres que han llegado a esa síntesis como consecuencia de un trabajo de reflexión profundo. Las convertimos en meras etiquetas, una más. Seguimos reduciendo todo a la capa superficial, a lo biográfico, alejándonos de lo cartográfico. Pero una frase esconde en el mapa de sus letras una profundidad, intensidad y extensión enormes. Así es que una frase desprovista de reflexión es una mera etiqueta.

FRASE 2 : EL CONTEXTO DE LA 4A REVOLUCIÓN INDUSTRIAL ES UNA GRAN OPORTUNIDAD PARA SER MÁS HUMANOS QUE NUNCA.

- Estamos ante un avance definitivo de la tecnología (robótica e informática) sobre las tareas repetitivas que los humanos aprendimos y nos acostumbramos a realizar desde la tercera revolución industrial. Sí, toda tarea repetitiva estará en manos de máquinas. Es justamente la tecnología que ha planteado la posibilidad de reconsiderar lo que llamamos el lugar de trabajo y fue la cuarentena el factor que ha determinado la concreción de que el lugar de trabajo ya no sea un solo lugar, sino que pueden ser muchos, en el fondo el lugar se encuentra en una transición a ser móvil. Y esto de la movilidad es una de las dos características del nuevo formato laboral al cual estamos transicionando.

FRASE 3: LA EXPLOTACIÓN DEL TIEMPO DEJARÁ DE TENER UN VALOR SUSTANCIAL, EL VALOR ESTARÁ PUESTO EN SOLUCIONAR PROBLEMAS, EN CREAR.

- La otra característica que implica lo nuevo es el trabajo por objetivos. Dejaremos en el pasado la clásica jornada laboral estricta de 9 a 18 hs. Esto supone un gran desafío para las leyes laborales que suelen tener como premisa esa idea de hombre o mujer “engranaje” típico del enfoque fabril del siglo XX. También el cambio en el liderazgo de las empresas será un desafío, porque al disminuir el trabajo repetitivo, al salir de la idea de dar tareas para hacer dentro de una jornada laboral (explotación del tiempo), los líderes deberán ser muy agudos para implementar objetivos de corto plazo y luego poder evaluar su cumplimiento. Así es que vemos tres primeras transiciones: del lugar de trabajo a la movilidad, de la jornada al trabajo por objetivos, de lo repetitivo a lo creativo.

FRASE 4: FORZAR LA PRODUCTIVIDAD NO GENERA MÁS PRODUCTIVIDAD SINO PÉRDIDA DE TALENTOS.

- Es este un aspecto claro sobre el cual es importante sincerarse. Un ser humano apasionado por lo que hace produce un valor en 4 hs que alguien no apasionado produce en 4 años. Si el índice de insatisfacción laboral es tan elevado en el mundo (85%), no sería un indicativo de una bajísima productividad? No sería suficiente con tener menos colaboradores apasionados? Ahora bien, esto nos lleva a otra pregunta incómoda: ¿cómo hacer en una organización para contar con seres humanos apasionados, entusiasmados con lo que hacen?

FRASE 5: NO EXISTE NINGUNA POSIBILIDAD DE BIENESTAR, DE PLENITUD, SIN UN PROCESO DE AUTOCONOCIMIENTO DE CADA PERSONA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN.

- Esta posiblemente sea la transición más relevante de todas. Durante muchísimo tiempo desde los dueños o top management de las empresas se han realizado muchos esfuerzos por crear condiciones ambientales, arquitectónicas, lúdicas para intentar llevar a las personas al bienestar dentro del ámbito laboral. Y por supuesto que ha sido valioso, pero nos ha estado faltando algo central en esto: que cada ser de la organización trabaje en su evolución personal, es lo que desde el reduccionismo conocemos como autoconocimiento. Esto implica el riesgo de cuestionar nuestro sistema de pensamiento, sacar etiquetas y romper sistemas de creencias que nos limitan. Creencias como la siguiente: “Sólo se puede ganar dinero haciendo lo que no nos gusta, si hacemos lo que nos gusta no podemos ganar dinero”. Es hora de ser valientes y romper esa falsa creencia. ¿Qué implica este proceso de evolución personal? ¿Qué debe hacer una organización para contribuir a la plenitud de manera integral?

- Estas preguntas desatan lo que considero los pilares del bienestar, y cuando hablo de bienestar no olvido lo material, la importancia de la rentabilidad, la liquidez, la evolución patrimonial, no sólo no lo olvido, sino que “el bien sentirse” de un o una colaboradora produce un enorme apalancamiento sobre las variables duras del negocio de una organización. Este proceso tiene que ver con tres conceptos que pueden quedar en palabras planas y vacías o que podemos hacer un esfuerzo por comprender más profundamente. El primer término es TALENTOS. ¿Es algo que se repite una y otra vez, pero alguna vez se han hecho la pregunta de cuáles son los talentos? Hagan la prueba y pregunten ¿qué es el talento? ¿Cuáles son? van a advertir que se confunden con habilidades, que mencionan futbolistas, escritoras, etc. También soliciten a la otra persona que les diga cuál es el talento presente en su vida hoy. Van a sorprenderse con las respuestas. Enuncio aquí los cinco talentos humanos que son dados y no adquiridos. Creación, comunicación, conexión, composición y orden. Todos los tenemos en el presente en distinta intensidad, a veces bloqueados por las limitaciones de creencias, etiquetas y trabajos repetitivos. Pero están. Cada uno de ellos tiene una profundidad que lleva horas de desarrollo para su comprensión y para complementarlo con otras personas, así que lo dejaremos en etiquetas por ahora. La relevancia de esto es monumental porque el sólo hecho de manifestar un talento que pulsa por salir genera bienestar. Tan importante es que podríamos coincidir en una nueva definición de la palabra trabajo: TALENTO EN ACCIÓN. En este concepto tenemos una nueva transición: de trabajar, que viene del latín tripaliare y significa “tortura” hacia una actividad plena. Pero esto no termina aquí. El segundo concepto muy usado a la ligera en estos tiempos es PROPÓSITO. Entendiendo esto como “la razón de ser”, es decir la razón de ser de una persona u organización en un momento determinado. Claro que un propósito puede ser cualquier cosa que nosotros nos propongamos. Pero, un propósito poderoso no es cualquier cosa. Es abarcativo e integral. También esto merece un desarrollo profundo pero dejaré aquí algún ejemplo para su comprensión y que tiene que ver con el propósito de una organización. El ejemplo de transición podría ser: de ser líderes en la distribución de productos informáticos (misión) a dar acceso a la tecnología a la sociedad (propósito integral). Otro ejemplo: de ser líder en el desarrollo de software y algoritmos, a dar acceso a la humanidad a toda la información disponible (Google). Este eje de propósito nos lleva a las empresas a una transición de una estructura piramidal a una organización singular. Un nuevo diseño organizacional único e irrepetible, sistémico, con liderazgos basados en la conexión y la comunicación. La importancia del propósito radica en que si la persona tiene claridad en su propósito personal y se sincroniza con el propósito de la organización el compromiso está garantizado.

- Así es que si en su proceso una persona tiene claridad de propósito que sincroniza con la empresa y despliega sus talentos en lo cotidiano estamos en la cúspide del bienestar. Sin embargo, hay un tercer concepto que nos lleva más allá de esa cúspide. Es una concepción más profunda de qué es el ser humano. Cito a Baruch Spinoza, filósofo del siglo XVII: “El ser humano es una esencia potente y creadora”. Es por esta razón que cuando hablamos de la creatividad, es como si todo el tiempo estuviéramos refiriéndonos a nosotros mismos como “respiradores” (seres que respiran), la respiración es tan esencial para nuestra vida y tan característica como lo es nuestra esencia creadora. Difícilmente escuchemos a un músico hablar sobre creatividad, simplemente ejecuta. ¿Porque no puede ser lo mismo con nosotros? Aquí estamos ante la más relevante de las transiciones: De la conciencia “persona” a la conciencia singular. Porque cada ser humano es una singularidad, única e irrepetible en la historia de la humanidad.

FRASE 6: SABER QUIEN ERES ES LO QUE TE LLEVA AL PUNTO EN EL CUAL EL CAMINO SE ILUMINA Y PONER EL TALENTO EN ACCIÓN BAJO UN PROPÓSITO NOS CONDUCE A LA PLENITUD, AL BIENESTAR.



CONTACTO.

Mail. aggadrian@gmail.com

Sitio web. www.adriangilabert.com

Redes sociales. [@gilabertadrian](https://www.instagram.com/gilabertadrian)

