

# ¡A años luz!

¡No nos engañemos! Que una organización empresarial progrese es algo de mucho mayor calado que el simple hecho de que sus Cuentas de Resultados sean sustanciosas e incluso de que mantengan un consistente nivel porcentual de incremento sobre años anteriores.

Cualquier gestor empresarial con algo de experiencia sabe que el “efecto bola de nieve” tiene un efecto “a favor o en contra” de cierta y hasta prolongada duración según el caso. La cuestión es: ¿Por cuanto tiempo?

La sociedad global avanza hacia nuevos modelos relacionales. Ya desde hace tiempo pueden observarse comportamientos diferentes en personas y organizaciones. Sin embargo sólo son la parte visible del inmenso iceberg que yace sumergido y presto a aflorar.

Los nuevos retos de competitividad vienen exigiendo y exigirán cada día más fórmulas estructurales diferentes a las habituales. Las grandes Corporaciones del futuro fundamentarán su valor más en su capacidad para Captar y Gerenciar un Conocimiento que en su mayor parte adquirirán de suministradores externos y menos en la creación o mantenimiento de grandes masas asalariadas.

Los datos estructurales de empleo se solventan decantándose cada día mas por la existencia de pequeños promotores o emprendedores especializados en una Inteligencia o Saber Hacer específicos. Burdamente podríamos expresarlo bajo la, si quieren, ofensiva expresión de “Poca Materia y Mucho Cerebro”.

Mucho e imprevisiblemente habrían de cambiar las cosas para que las leyes del mercado dejen de empujarnos irremediamente hacia ese Nuevo Modelo.

Gestionar esa Nueva Estructura Relacional significa saber gerenciar la Libertad de Terceros. Saber sustituir la Estructura Organizativa Jerárquica por Saber Entender, Integrar y Promover el Potencial de Inteligencia que alguien en cualquier parte del globo es capaz de aportar en el ejercicio de su profesionalidad y responsabilidad autónoma y especializada.

Esa Fórmula Gerencial significa una nueva forma de entender la Dirección y Administración de Empresas y Organizaciones. Una forma casi virtual de construcción de empresas y negocios basada en la creación de Alianzas de Beneficio Compartido. En las que el Saber Relacional Cooperativo será la “nueva clave” para la adquisición de Valores Contributivos asentados en la Confianza y el descubrimiento de nuevos Contribuidores y Oportunidades.

Cada vez mas y mas en el mundo global pesará la diversidad multicultural positiva conformada por “trabajadores o pequeñas empresas” independientes y dotadas de Inteligencia y Saber Hacer dispersos y oferentes de productos capaces de ser captados por cualquiera que tenga la habilidad de “conocerlos e integrarlos”. Que por “ser libres” están a disposición de todos. Y que supondrán una ventaja competitiva para quienes tengan una mejor dotación o red de detección de oportunidades de las que aprovisionarse y a las que fidelizar mediante el uso de Habilidades de Inteligencia Relacional.

Oído para Escuchar y Visión para Entender el calado e incorporarlo serán nuevas habilidades requeridas a los directivos que se convertirán así en descubridores y promotores de nuevos talentos que incorporar al “coste variable” de participación en beneficios.

Las sociedades mas cultivadas en “generar Confianza” serán las mas dotadas y cualificadas para explotar los Nuevos Valores Diferenciales y construirán empresas de bajo coste estructural en las que sustituirán el “pago de beneficio aportado” y de “valores compartidos” por las ya anticuadas “remuneraciones salariales acomodadas”.

En la nueva estructura social los valores necesarios se extremarán: Por un lado hacia el “individualismo” del promotor de nuevas formas de hacer. Por el otro, hacia la Cooperación aportadora de Valores medibles de Riqueza. Y por encima, como bisagra esencial la Capacidad de Inteligencia Relacional.

A años luz de este modelo se encuentran la mayoría de nuestras mastodónticas Corporaciones que dejen escapar ingentes capacidades de nuevas formas de hacer negocio que residen en los cerebros de sus individuos más inquietos. Con directivos enfrascados en el Hacer mas que en el Explorar. Con sus oídos cerrados a escuchar opciones y recibir nuevas propuestas. Encerrados en sus despachos e improductivos y costosos comités. “Gerenciando la miseria conocida que requiere su presencia por falta de delegación responsable y Confianza en vez de expandidos hacia nuevas fórmulas”. (Todavía hoy para que un directivo te reciba en España hay que servirse de un “contacto conocido” a modo de introductor para obtener la entrevista).

La Confianza como Valor Relacional Promotor será vital en las fórmulas de gestión del nuevo mundo.

Se me viene a la cabeza la cita de Charles Handy en “El elefante y la pulga” sobre “VIVIR EN UN MUNDO MODERNO Y TRABAJAR EN UNO ANTIGUO”

Febrero 2004