

# GESTIÓN DE LOS RR.HH EN UNA EMPRESA EN EXPANSIÓN



“Mientras el círculo de nuestro conocimiento se expande también crece la circunferencia de lo que ignoramos”, pero saber lo que ignoramos es el primer paso para dejar de ignorarlo.

Albert Einstein

Las personas con escaso nivel intelectual y cultural tienden sistemáticamente a pensar que saben más de lo que saben y a considerarse más inteligentes de lo que son. La relación entre estupidez y vanidad es el efecto Dunning-Kruger, y se podría describir, cómo:

1º. Los individuos psíquicamente incompetentes, con escasa experiencia vital y nula inteligencia emocional tienden a sobreestimar sus propias habilidades técnicas.

2º. Los individuos incompetentes son incapaces de reconocer las verdaderas habilidades en los demás, superponiendo las suyas y traficando con emociones entre sus compañeros en un mercado negro de falsas lealtades entre compañeros.

“La ignorancia engendra más confianza que el conocimiento” Charles Darwin

La mayoría tendemos a valorarnos a nosotros mismos por encima de la media, cosa que, lógicamente, es estadísticamente imposible, ¿¿hagamos un experimento de autoevaluación??

- Los resultados serán sorprendentes y reveladores.
- Los más brillantes estimaban que estaban por debajo de la media;
- Los mediocres se consideraban por encima de la media,
- Los menos dotados y más inútiles estaban convencidos de estar entre los mejores.

Los más incompetentes no sólo tienden a llegar a conclusiones erróneas, por tomar, decisiones vitales desafortunadas, no aceptan los resultados de las mismas, e imponen a los demás las pérdidas sufridas, por error o inacción.

¿Cómo nos afecta esta actitud del trabajador en una empresa sin límites en su expansión?

Existen básicamente dos mecanismos de aprendizaje:

1º) Estudio y asimilación de manera memorística y teórica, ejemplo del estudiante y opositor, que se forma a través de un proceso memorísticos, rígido y estático, que bloquea el crecimiento de la capacidad de análisis, el pensamiento crítico, bloqueando la inteligencia emocional y no aumentando el número de conexiones inter-neuronales, lo que obstaculiza por completo la capacidad de improvisación, ya que los elementos con los que construye su pensamiento le han sido dado por un proceso repetitivo constante, cómo el de las madrazas o escuelas islámicas donde se repite el Corán, no para memorizarlo, sino para bloquear cualquier pensamiento crítico, ya que la memorización obstaculiza la elasticidad del pensamiento.

Este método de aprendizaje tiene su soporte teórico en *Psicoanálisis Freudiano*, porque investiga y ayuda a la comprensión del funcionamiento mental normal y patológico. Asimismo, es un método terapéutico que trata los conflictos y dificultades del psiquismo humano, y que nuestra vida una dimensión inconsciente. no entendemos las ideas y temores que dan forma a nuestro modo de ver y de vivir en el mundo, ya que han arraigado profundamente y parecen funcionar automáticamente. Podemos encontrarnos repitiendo conductas perjudiciales, sentirnos atrapados en relaciones insatisfactorias y que nos hacen sufrir o estancados en nuestro desarrollo emocional, creativo o profesional, pero no se puede salir de este bucle mental, si las ideas en tu cerebro han sido asumidas de manera repetitivas y teórica, y por tanto el psicoanálisis esta en desuso.

2º) Aprendizaje a través de la práctica, no rutinaria, y conductual, ejemplo del que decide formarse a través de la acción profesional y personal, experimentando y solventados casos personales basados en su propia realidad, no sólo como profesional, sino como PERSONA;iii

Este método de aprendizaje tiene su soporte en la *Psicología conductual*, esta teoría de la Psicología, basada en el comportamiento observable, los estímulos-respuestas y la conducta humana. nace para romper y superar las limitaciones del movimiento clínico imperante de la época: *el psicoanálisis*.

Su estudio es conducta humana, estudiar conductas y comportamientos, poder anticipar estas conductas y modificarlas si fueran desadaptativas. Este movimiento rechaza la introspección, es decir, el "mirar hacia el interior" y escuchar los procesos cognitivos y emocionales. Se priorizó una psicología científica, cuantitativa y observable, centrándose la metodología en el uso del método experimental.



De aquí surgió un obstáculo importante para la psicología conductual: el problema mente-cuerpo. La cognición, los pensamientos y los procesos mentales no pueden ser observados ni medidos, de forma que no se puede aplicar el método experimental. Para solucionar este dilema, el conductismo concluyó que los procesos mentales existen, pero no determinan ni influyen en la conducta. Es decir, no son relevantes, por lo que no es importante su estudio.

Hoy en día este enfoque unidimensional para la comprensión de la conducta humana está ampliamente rechazado por la comunidad sanitaria. Los pensamientos, las emociones, las creencias, los recuerdos y los diferentes estados internos existen e influyendo significativamente en nuestras acciones.

Otra importante característica de la psicología conductual es su carácter evolucionista. Esta corriente afirma la existencia de una continuidad evolutiva básica entre los hombres, reconociendo el asociacionismo también es clave en la psicología conductual. Se parte de la creencia de que todo comportamiento complejo se desarrolla a partir de respuestas simples asociadas. **El conductismo desarrolló dos tipos de aprendizaje asociativo que se continúan utilizando hoy en el análisis funcional de la conducta: el condicionamiento clásico y el condicionamiento operante.**

Según Epicuro esto se lograba dejando atrás el miedo, el dolor y lo que ocasiona amargura. Epicuro difundía que las acciones dirigidas a complacer a la mayoría, para lograr reconocimiento público sólo traían frustración y malos entendidos. En consecuencia, enseñaba que para encontrar satisfacción y felicidad había que dejar de ser dogmáticos, perfeccionistas e interesados por el qué dirán. Solamente, un pensamiento sencillo y sabio que conduzca a transformar positivamente a la sociedad, logra cambios más valiosos que las riquezas del mundo.

Ahora bien, las organizaciones que deseen progresar deben impulsar el **pensamiento elástico** en sus líderes y colaboradores. Con el objeto de encontrar el equilibrio, adaptarse y asumir que las transformaciones son necesarias, aunque tengan efectos complicados.

### **Estrategias para fomentar el pensamiento elástico**

Las circunstancias nunca pueden ser las mismas, hay que abrir la mente y los pensamientos a nuevas posibilidades. Si en la edad media, el **pensamiento**

**elástico** se hubiese practicado, nunca se habría caído en el oscurantismo que atrasó tanto a la humanidad.

A niveles gerenciales a veces se promueven actitudes paradigmáticas, donde se da más importancia a cumplir reglas estrictas que al fomento de la creatividad. A continuación, presento algunas estrategias para fomentar el **pensamiento elástico** para la autoeficacia.

### **Romper la cápsula del perfeccionismo**

Las personas rígidas y dogmáticas en el desempeño diario, se encapsulan en el perfeccionismo, el autocontrol y lo que consideran correcto. Confunden la moderación y templanza de su comportamiento, con acciones excesivamente solemnes, estructuradas y represivas.

Estas personas están encapsuladas y no tienen **pensamiento elástico**, les cuesta relacionarse con sus semejantes y nunca rompen el hielo. Además, no se permiten equivocarse, lo que les pone un freno a su espontaneidad y expresión de sentimientos. Lo que convierte sus vidas en una tortura, donde prevalece el régimen de la amargura y la rutina.

El perfeccionismo no se permite el error, y equivocarse es de sabios, como dice el antiguo refrán. Claro, en las organizaciones un error puede costar mucho dinero, si se pierde un cliente o falla un proceso productivo. Pero hasta de los errores se aprende.

A veces los errores llevan a grandes ideas, como le sucedió a Percy Spencer inventor del horno microondas. Percy trabajaba en un dispositivo de magnetron, para el diseño de un radar y observó que un chocolate en su bolsillo se derritió. Dado que el aparato emitía señales de microondas que afectan las propiedades de las moléculas. Entonces surge el **pensamiento elástico** para aprovechar las circunstancias y capitalizarlas con el invento del horno microonda.

### **Fomentar la resiliencia**

En las organizaciones debe reinar la autoeficacia para cultivar la capacidad de adaptarse a los cambios con la mejor actitud. Sabiendo que un proceso de transformación puede ser difícil y crítico, pero, si se asume positivamente se pueden vencer los miedos y superar el trance.

La estrategia de resiliencia y el reinventarse para salir del pozo sin fondo, es revisar el interior de la organización. Asimismo, redescubrir los recursos humanos y materiales con los cuales se cuenta mediante **pensamiento elástico**.

Muchas empresas luego de pasar por momentos críticos a nivel económico y organizacional resurgieron de sus cenizas como el ave fénix. En consecuencia, hoy son respetables compañías con ganancias multimillonarias, tal como una industria importante de cómics.

Esta organización en los años 90 estuvo al borde de la quiebra, pero aprovechando sus derechos sobre sus historias de superhéroes. Les dio nuevamente vida llevándolos al cine con rotundo éxito.

## Pluralidad

La pluralidad permite mantener unido y motivado un equipo de trabajo, sin importar que tan diverso sea. Esto se logra ejerciendo un liderazgo democrático con **pensamiento elástico**.

Los líderes plurales inspiran y sus colaboradores los apoyan por convicción y no por obligación. Además, la pluralidad permite discutir de asuntos aun cuando no siempre haya acuerdos, pero sin llegar a confrontaciones ofensivas.

El trabajo en las organizaciones se trata de que todos los integrantes sean tomados en cuenta y considerados ganadores. Para que, se pueda cumplir con los objetivos personales y empresariales con motivación y compromiso.

## Camino a la felicidad

Tener **pensamiento elástico** aleja el estrés, las perturbaciones, la ansiedad y hace a las personas más felices.

Cumplir con el trabajo no es visto como una obligación, por la cual se recibe un salario, sino como una responsabilidad dignificante. Los trabajadores felices son más productivos y fidelizados con la empresa.

Cuando el liderazgo empresarial se ejerce con **pensamiento elástico**, se fomenta un clima laboral en el que las personas son reconocidas y se

desarrollan profesionalmente. Además, cuando existe felicidad laboral el trabajo se realiza con orgullo y las relaciones laborales son más efectivas y favorables.

## Creativo y lógico

La creatividad que surge del **pensamiento elástico** permite generar ideas y soluciones originales e innovadoras. Los empleados con **pensamiento elástico** y divergente no magnifican el problema, buscan la solución mediante la inventiva.

Las personas creativas son constantes con las metas que se fijan, seguras de lo que quieren y entusiastas cuando proponen ideas. Asimismo, emplean el pensamiento convergente que impone la lógica y el análisis racional para cumplir con la meta planteada. Es por esto que, en las organizaciones se debe fomentar la creatividad mediante el **pensamiento elástico** con acciones como:

- Asignar actividades que impliquen retos para el empleado.
- Propiciar un ambiente de confianza, por medio de la delegación de responsabilidades.
- Incentivar la creatividad mediante estímulos como bonificaciones, premios y remuneraciones.
- Fomentar la comunicación efectiva, crearé el clima laboral sin conflictos, fricciones, ni actitudes de revanchismo.
- Establecer jornadas laborales menos rutinarias y repetitivas.
- Capacitar al empleado para que se perfeccione en su área de trabajo.

Para finalizar, ejercer un liderazgo con pensamiento perfeccionista, monótono, con resistencia al cambio y aferrado a normas estrictas es un paradigma caduco. En consecuencia, crearán un clima laboral con perjuicios, frustración, indignación, intolerancia y violencia.

Todo esto sumergirá a la empresa en un estancamiento desfavorable, que no ayuda a penetrar en los negocios globalizados y digitalizados.

Por ello las empresas deben evolucionar y adaptarse a los nuevos tiempos, y esto sólo se logra alejando la monotonía y fomentando la creatividad. Además, fomentar el optimismo, vencer el miedo a fallar y ser espontáneo con el equipo de trabajo permitirá que se motiven. Los colaboradores motivados al logro, mediante un clima laboral apropiado son más productivos y se comprometen

más con la organización para que sea exitosa. Finalmente, el pensamiento elástico ayuda a responder frente a situaciones inusitadas sobre las que no se tienen referencias previas.

## **Entrenarse en el pensamiento elástico**

Aunque no es un ejercicio particularmente difícil, no está de más ensayar nuevas rutinas que permitan estirar la mente:

- Dedicar tiempo para soñar despierto.
- Conversar con personas fuera de sus círculos sociales habituales. Extraños
- Salir de la zona de confort, incluso observando arte.
- Oír ideas o conceptos, aunque se esté en desacuerdo con éstas, antes de considerar los argumentos de quienes apoyan esas ideas y lo que los motivó.

## **Conclusión**

Por consiguiente, y lamentablemente, una empresa dirigida por un CEO que siempre está en la frontera de su zona de confort, usa diariamente el pensamiento elástico, cimentado en un análisis conductual psicológico y emocional, que sólo piensa en una infinita expansión de su empresa, debe de dar un plazo prudencial a sus trabajadores, pero si finalmente los cobardes pétreos que no han vivido, sentido o aprendido nada, debe de deshacerse de ellos, si ellos han decidido imponer su pensamiento pétreo, rocos, anticapitalista y anti-meritocrático, ya que atentan contra la libertad de empresa, robando oportunidades a aquellos que si quieren crecer en lo humano y en profesional, ámbitos de la persona indisociables.

Ellos no van a paralizar la expansión de un negocio, aunque guarden copias del WhatsApp de la empresa en sus emails personales.