

Ovidio Peñalver, socio director de ISAVIA Consultores

¿Transformación o revolución? ¿En continua evolución para qué?

Parece que hay un acuerdo unánime en que estamos en un cambio de época, que será estudiado dentro de algunos años como lo fue la revolución industrial. No sé qué nombre tendrá, quizá la globalización tecnológica o una nueva era de cambio de conciencia, ¿quién sabe?

La cuestión es que los que llevamos trabajando algo más de 20 o 30 años hemos notado cambios radicales en la manera de trabajar (qué se nos pide, cómo somos evaluados, los medios técnicos utilizados), en la configuración de las organizaciones (cómo se gestiona la información, el acceso y trato con los clientes), así como en la composición del mercado laboral (flexibilización, rotación, globalización y digitalización).

Veamos a continuación algunos de los principales aspectos o frentes de esta re-evolución:

Realmente se trata de **una transformación cultural** y no solo de una transformación digital.

La organización y la empresa como un **"sistema vivo"**. Ahora estamos en un mercado principalmente de servicios (aunque seamos un agente que fabrica principalmente), más global y tecnológico, en un entorno "vucalizado" donde las organizaciones conviven como organismos vivos en entornos mutantes...

Aprendiendo de la Naturaleza. Aceptando que las organizaciones y empresas son sistemas con vida propia, nuevas disciplinas y realidades nos dan luz para podernos mirar y aprender de ellas. Me refiero a la Bio-mimesis, como manera de observar cómo funciona lo vivo, la Naturaleza y aplicar algunos de sus principios. La Biología y la Ecología nos muestran leyes y principios (como la teoría del caos, los fractales, los atractores, etc.). ¡Qué bueno que por fin tomemos conciencia de que somos Naturaleza!

Nuevas fórmulas de gobierno corporativo. Ya no vale el "orden y mando". El liderazgo vuelve a ser el tema central de esta transformación o revolución actual. Se trata de atraer, desarrollar y mantener nuevos profesionales y equipos marcados por su diversidad, con nuevos valores y principios, dentro de una democracia más profunda basada en la confianza y la colaboración.

La Felicidad es rentable, además de hacernos la vida más plena y serena, nos hace más eficientes y rentables. La psicología positiva cuenta con evidencia empírica que valida científicamente determinadas prácticas en las organizaciones. Algunas empresas ya cuentan con responsables de Felicidad Organizacional. Se trata sin duda de una nueva profesión o, mejor dicho, de un nuevo oficio para las organizaciones que quieran ser saludables.

De sostener a regenerar: lo ECO no tiene vuelta atrás. Algunos pioneros y más avanzados ya piden que demos un paso más para no solo soste-

ner el medio del que nos valemos sino regenerarlo, devolviendo más de lo que hemos utilizado.

Empresas con alma, que buscan un aporte multi-capital: no solo económico, también cultural, experiencial, intelectual, espiritual, social, emocional, etc. Se trata de organizaciones más conscientes y evolucionadas que apuestan por diferentes formas de capital, además del financiero.

Una apuesta decidida por el **desarrollo personal:** "Antes que profesionales somos personas y cuanto más plenos y serenos nos sintamos, mejor desempeño tendremos". Ya hay muchas organizaciones que apuestan decididamente por la salud y bienestar de sus profesionales, así como por desarrollar sus aficiones, anhelos, e incluso su mundo más emocional y hasta espiritual.

¿En continua evolución para qué?

Parece que nos da miedo parar, es como una obligación permanente de estar en movimiento. Cada vez vamos más rápido y queremos más cambios, pero ¿para qué realmente? Supongo que será para adaptarnos a las nuevas modas y necesidades de nuestros clientes, por ofrecer servicios diferentes a los de nuestros competidores, para ganar más y podérselo repartir a nuestros accionistas,

por la obsesión o "necesidad" de crecer para no quedarnos fuera del mercado, o qué se yo...

Otros hablan del *back to basic* (la vuelta a lo básico), que ya me gustaría saber realmente en qué consiste, porque suena muy bien. ¿Será ganarnos bien la vida disfrutando con lo que hacemos, sintiendo que contribuimos de alguna manera a dejar una mejor sociedad?

Quizá la **evolución saludable** tenga que ver con las tres "G" que plantea el modelo regenerativo: evolucionar para ganar como individuos, como organización y como sociedad. Si la transformación o revolución que perseguimos nos permite ganar en estos tres ámbitos (permite que disfrutemos, creemos riqueza y mejoremos nuestro entorno), entonces será saludable y regenerativa. Suena bien, ¿no te parece?

Relaciono a continuación algunos **modelos coherentes con el paradigma regenerativo** brevemente esbozado en este artículo:

- . Organizaciones caólicas de Dee Hock
- . Empresas TEAL de Frederic Laloux
- . Liderazgo consciente de Fredy Kofman
- . Teoría U de Otto Shamer
- . Paradigma integral de Ken Wilber

Y tú, ¿cuándo vas a empezar a apostar por la REGENERACIÓN tanto en ti, como en tu equipo, en tu organización y en la sociedad?

Ojalá esta pregunta no tenga sentido para ti porque ya lo lleves haciendo tiempo; si así fuera, felicidades y muchas gracias por contribuir a una sociedad y a un mundo mejor... ■

