

## ¿CÓMO NOS PREPARAMOS PARA EL SIGLO XXI?

Presentación en la 32a FERIA INTERNACIONAL DEL LIBRO  
Sala Adolfo Bioy Casares.

Lic. Juan José Ferrarós<sup>1</sup>

"Cuando los vientos de cambio soplan, algunos  
construyen refugios y se ponen a salvo, otros  
construyen molinos y se hacen ricos".

Claus Möller

Con dificultad, pero inexorablemente, vamos reconociendo que nuestra cotidianeidad se transforma en un escenario mutante, donde el cambio no es ya un instante en el que se modifican las relaciones hasta ese momento vigentes, sino un devenir de cambios permanentes, que requieren de un proceso continuo de acomodación y re-acomodación, más rápidamente de lo que podemos ir entendiendo.

Nos vamos dando cuenta de la sensación de incesante devenir que nos atraviesa o por la que transitamos, sensación de excitante carnaval algunas veces y muchas otras de angustiosa incertidumbre.

La globalización, ya no nos deja solos en nuestra nostalgia por utopías, modelos, ideales, roles y relaciones de otros tiempos. El momento de cambios ha llegado, no como lo habíamos imaginado, entonces ¿qué?

Muchas agrupaciones humanas, atraviesan profundos procesos de reconversión; redefinición de objetivos y de las estrategias y recursos para alcanzarlos; en procesos autogestivos, de evaluación y diagnóstico, acompañados a veces por consultores o facilitadores del desarrollo a quienes nos son frecuentemente relatadas estas vivencias.

Nuestras matrices de pensamiento y de toma de decisiones; nuestras matrices de acción y de cómo vincularnos, incluso la base emocional de nuestras ideas requieren de una adecuación a esta realidad cambiante.

*Matrices de trabajo*, el que implica constante desafío de creatividad y actualización

*Matrices de empleo*, que parece una especie en extinción

**Matrices de hombre:** ¿No hay hombres?: ¿Como aquellos que se suponía machistas y se quería cambiar? ¿Cómo reconocer a los nuevos hombres? ¿Intuitivos y emprendedores? , ¿Sensibles y decididos?

**Matrices de mujer:** ¿Eficiente y comprensiva? ¿Independiente pero no solitaria?, ¿Seductora pero no invasiva?)

**Matrices de socialización:** Cuando hablar de grupo no siempre es una buena palabra, ¿cómo construir equipos de trabajo -team building- o trabajar en Grupos de Alto Rendimiento?

**Matrices de responsabilidad, de eficacia, de gestión,** que nos exigen compartir saberes diversos, de disciplinas que aún quieren ser reinas y pretenden un discurso totalizador. ¿Cómo fijamos objetivos y estrategias en común?, ¿Cómo lograr una comunicación eficaz?

**Matrices de nosotros mismos** ¿Nosotros? ¿Quiénes? ¿Cuáles son nuestras capacidades, nuestros saberes?, ¿Cómo y cuándo deberíamos habernos preparado para la gestión?

**Matrices de evaluación,** como oportunidad para compartir distintas miradas sobre la gestión y ajustar la estrategia hacia los objetivos, ¿organizaciones que aprenden?

En este proceso ininterrumpido de cambios, nuestros lugares de encuentro también se modifican... el modo de relacionarnos entre nosotros y con los otros, de comunicarnos, la forma de asumir nuestro trabajo, de compartirlo.

Se van perfilando nuevos estilos de organización y reorganización que parecen siempre provisorios, no como nuevas estructuras que reemplazan a las anteriores sino permanentemente re-modelándose. En este vertiginoso movimiento, nuestras rutinas y nuestras matrices -antes compartidas- de mí mismo, del otro y de lo que hacíamos juntos, pierden vigencia. Los parámetros de innovación y creatividad que manejábamos quedan desbordados y cada uno de acuerdo a sus posibilidades desarrolla capacidad para la supervivencia. Nos convertimos en buscadores que necesitamos abreviar en nuevas fuentes y conocimientos, pero también en viejas fuentes con nuevas miradas.

Quizás no debería sorprendernos la demora y la resistencia en algunas organizaciones –aún debiendo adoptar estrechos ajustes- para la aceptación de esta nueva realidad, con condiciones de producción y relación singulares. Demora y resistencia incluso para reconocer las dificultades para abordar el proceso de evaluación y reconversión y demandar la capacitación para sobrevivir en esta realidad en devenir. Reconocer que nos genera estrés el

no poder acudir a las matrices automáticamente, sin innovar, sin revalidar nuestras decisiones y acciones.

Sobrevivir en este complejo contexto es sin duda un gran desafío que no supone, necesariamente, abandonar los fundamentos del grupo u organización; sino tal vez una auténtica transformación para recuperar la fuerza emprendedora –instituyente- y actualizar, re descubrir el por qué de la existencia de la organización- su misión- y su visión.

1ro de mayo de 2006

---

<sup>1</sup> Lic. Juan José Ferrarós

Facilitador de procesos de desarrollo de personas, grupos y organizaciones, de producción y servicios, públicas, privadas y de la sociedad civil. Consultor de organismos internacionales para Procesos de Cambio Organizacional. Facilitador de procesos de coaching y formación en Coaching y entrenamiento de equipos de trabajo. Mejoramiento de la comunicación, la Calidad de servicio y la Atención al cliente; Inducción de la conducta segura y Prevención del estrés (distrés). Profesor de grado y posgrado en Universidades Nacionales y privadas

[www.ferraros.com.ar](http://www.ferraros.com.ar); Email: ferraros@gmail.com