

Artículo publicado en RRHHDigital el 17 de Julio de 2007



RRHHDigital



¿Por qué lo llaman amor cuando quieren decir sexo?

Por Andrés Pérez Ortega

No se si es que estoy especialmente sensible o por fin realmente está ocurriendo.

En las últimas semanas, como si alguien hubiese apretado el botón rojo, se han disparado las voces de alarma en diversos medios de Internet y de papel, foros, eventos y reuniones de RRHH. Según parece, empieza a ser complicado encontrar y atraer a profesionales con talento. ¡Que sorpresa! Es difícil convencer a los más jóvenes de que ser un “empleado” es estupendo. Es casi imposible hacer digerir la idea de que cuando las empresas ganan dinero aumenta su valor, pero cuando los profesionales quieren ganar más dinero es que se han perdido los valores. Y todo esto, al parecer, ha ocurrido así, de repente. Al parecer nadie se lo esperaba.

Ironías aparte, lo sorprendente es que muchos responsables en gestión de personas hayan tardado tanto en ver las consecuencias de décadas de políticas desastrosas en el trato a los profesionales. Y como ocurre con el cambio climático, cuando se ven los efectos, es demasiado tarde. Siguiendo con el ejemplo, cualquier sistema se resiente cuando se pretende hacer una explotación excesiva de los recursos, sean estos naturales o humanos.

En esos artículos y conferencias hay mucho de descripción de daños, pero ni un ápice de autocrítica. Entonces recuerdo la canción de La Unión, “*Dónde estabais en los malos tiempos cuando ni gritando conseguí hacerme oír la voz*”. Ahora muchos se preguntan como los apóstoles en la Última Cena, “*Seré yo, Señor*” pero creo que en este caso no ha sido obra de uno sino de muchos. Me temo que más de uno se ha vendido por un plato de lentejas y eso a la larga tiene consecuencias.

Creo que la mejor forma de explicar lo que ha ocurrido es comparando la gestión de personas en las empresas con la evolución de las relaciones de pareja.

Matrimonio/Empresa tradicional

Hasta hace pocas décadas lo habitual era seguir un proceso largo y pero seguro de emparejamiento. Se supone que el vínculo sentimental era el factor desencadenante de la relación.

Las dos partes se conocían. No había intermediarios. Al consolidarse la unión, cada una de las partes tenía una función definida. Uno traía el dinero y el otro realizaba las tareas de la casa. Aunque la relación sufriese altibajos con el tiempo, lo normal era que durase toda la vida. Con el tiempo, la atracción física era sustituida por otro tipo de transacción pero normalmente todo funcionaba bien. Este tipo de relación daba frutos que beneficiaba a ambos. Estaba muy mal visto el que uno de los miembros fuese infiel, aunque a algunos se les permitía más que a otros.

Lo normal es que las personas “decentes” estuviesen casadas a una determinada edad. Otro tipo de relación no era aceptada o era criticada por el entorno.

Si no había sorpresas, lo normal es que la relación terminase con la desaparición de uno de los miembros.

Amor libre/Fin de la lealtad

El descubrimiento de los anticonceptivos orales, la liberación de la mujer y otros fenómenos de los sesenta empezaron a resquebrajar las estructuras. Pronto muchos se dieron cuenta de que no era necesario estar siempre con la misma persona. La relación dejó de basarse en los aspectos sentimentales y se centraron en elementos más prosaicos. Rápidamente algunos entendieron que el sexo no estaba unido al amor. Que podía mantenerse una relación basada únicamente en vínculos de utilidad. Sin embargo, tantos años de tradición no se podían

eliminar de un plumazo. Por lo tanto, solo una de las partes se benefició de esta forma de pensar y cogió lo mejor de ambos mundos. Yo te prometo amor eterno, pero lo que realmente quiero es aprovecharme temporalmente de lo que me das y si te he visto...

La realidad es que uno de los miembros de la pareja podía tener todo tipo de relaciones, pero la otra era acusada de promiscua o algo peor si se le ocurría cambiar con frecuencia de pareja.

Además, a pesar de los cambios, una pareja “de verdad” debía pasar por vicaría. Lo demás eran inventos del diablo. El matrimonio, como el trabajo seguía siendo sagrado, al menos para uno de los miembros.

Las nuevas familias/los nuevos profesionales

Cuando la generación educada con la mentalidad tradicional empezó a ser sustituida por la siguiente, empezaron a suceder cosas. Tanta deslealtad, desequilibrio de derechos, el mantenimiento de formas de actuar rancias y casposas revestidas de modernidad solo podía desembocar en la ruptura total de ese tipo de relaciones.

La relación para toda la vida ha desaparecido. Muchos se echan las manos a la cabeza preguntándose ¿Dónde vamos a ir a parar? pero casualmente suelen ser los que mejor han vivido con las viejas reglas.

Para mantener las viejas estructuras se han inventado todo tipo de conceptos, de ideas, de reglas de educación, de organización de los miembros. Pero todo esto ha sido inútil. Los más jóvenes han empezado a vivir su vida, a crear relaciones de todo tipo, en las que se mezclan intereses de lo más variado.

El riesgo de “vivir en pecado” se ha eliminado, incluso está bien visto. Pruebas y si no funciona, lo dejamos. Hay relaciones prematrimoniales, volátiles, de amistad, celibato, cibersexo, sexo puro y duro, incluso hay onanistas y solteros vocacionales. A muchos les escandaliza y predicen el desastre pero no se dan cuenta de que las viejas estructuras ya no aportan nada a estos jóvenes, ni sexo ni amor. Los más conservadores los miran con recelo mientras se reúnen en sus clubes privados y se alarman por lo que está ocurriendo. No se dan cuenta de que son ellos mismos los que han creado esta situación. Dicen que se han perdido los valores, pero lo que realmente ocurre es que los nuevos valores no coinciden con los de ellos, que es muy distinto.

Metrosexualidad empresarial

Podría extenderme mucho en esta comparación porque creo que hay muchos elementos comunes entre las relaciones sentimentales y las empresariales. Pero para no hacerlo muy largo, me gustaría simplemente dar un par de vueltas de tuerca con algunos ejemplos.

Hubo un momento en el que las empresas dejaron de ser familiares o más o menos cercanas a los empleados. Empezaron a fusionarse o a ser adquiridas por multinacionales. El patrón pasó a ser una sociedad de capital riesgo de Illinois. El amor dio paso al sexo. Al salario por servicio y nada más. Sin embargo, muchos siguieron creyendo que estaban ahí por que les amaban, hasta que vino la primera reestructuración. La generación de nuestros padres sigue creyendo que un trabajo es algo sagrado que como el matrimonio, dura toda la vida. No les cabe en la cabeza que un profesional quiera trabajar por sí mismo o exigir lo que merece su trabajo.

Las nuevas formas de relación han tenido como consecuencia todo tipo de “patologías”, SIDA, embarazos no deseados, familias desestructuradas... Consecuencias imprevistas, o no tanto, de esas formas de actuar y de pensar. No es muy diferente de lo que está ocurriendo en la empresa. Tantos años de malas prácticas, deslealtades y promiscuidad directiva han generado enfermedades organizacionales que solo pueden ser tratadas con electroshock, quimioterapia o lobotomía.

De igual forma, la falta de tiempo y ganas de encontrar a la pareja o el profesional adecuado ha creado servicios similares, cazatalentos y páginas de empleo en la red o empresas de contactos y servicios online de búsqueda de pareja. Se basan en lo mismo, en definir una serie de características o competencias que se supone que harán que ambas partes sean compatibles. Ya no es posible estar en la Calle Mayor viendo pasear al mozo/a de turno o al profesional de confianza. Ahora hay que recurrir a otros sistemas. De nuevo, estamos traspasando la frontera del amor y el sexo.

Muchos expertos de gestión de personas han bendecido y fomentado durante años los viejos sistemas. No solo han mirado hacia otro lado sino también bendecido las viejas prácticas. Muchas escuelas de negocios han sido los grandes templos en los que se predicaban las bondades del amor empresarial para toda la vida. Al ver el cariz que están tomando los acontecimientos, empiezan a cambiar su discurso y se dedican a inventar todo tipo de “técnicas de gestión por (valores, confianza, conciencia,...)”. Incluso empiezan a meter a presión y poca convicción algunos

ingredientes buscados por los nuevos profesionales, espiritualidad, técnicas orientales de reflexión,... No es amor, pero pretenden convertirlas en sucedáneos.

Por último, creo que algunas empresas pretenden disimular muchos años de malas prácticas con un lavado de cara. Las cervezas, la comida basura, el sedentarismo y la falta de detalles con la pareja han creado muchos Torrentes. En las empresas ha ocurrido lo mismo. Sin embargo, la metrosexualidad también ha llegado a las organizaciones. Responsabilidad Social Corporativa, Sostenibilidad, Conciliación, Paridad, Marca del Empleador,... De repente todas las empresas quieren lavar su imagen. Piensan que una depilación profunda, unas cremas para la cara y una sensibilidad fingida pueden transformar décadas de falta de cuidado. El problema es que un bronceado artificial no va a volver sensible al "machote" que hay detrás.

Creo que muchos profesionales de la gestión de personas no se dan cuenta de que los nuevos profesionales han cambiado sus criterios. Lo importante ya no es lo que diga o haga su empresa por el planeta sino lo que puede hacer por cada uno de ellos. Muchas organizaciones han perdido la confianza de los profesionales a pulso. Y hay que admitir que gran parte de la culpa ha sido de aquellos que ahora se echan las manos a la cabeza con sorpresa e indignación cuando ven que los jóvenes ya no creen en el matrimonio, perdón en la empresa.

Andrés Pérez Ortega
Personal Branding Sherpa

www.marcapropia.net
www.brandingpersonal.com

colaboradores@marcapropia.net

Tel : 678 544 817