

Revista
Económica

ALDO FERRER
DEBEMOS TENER
MÁS CAMPO Y MÁS
INDUSTRIA

ENRIQUE MARTÍNEZ
EL INTI Y LA ASISTENCIA
AL SECTOR INDUSTRIAL

EL SEGURO AMBIENTAL
NUEVO INSTRUMENTO
DE GARANTÍA



1985-2010

ANIVERSARIO

BIOCOMBUSTIBLES
UN SECTOR EN
CRECIMIENTO



"Debemos crear equipos y ayudar a los ejecutivos a convivir con la incertidumbre"

En un tiempo de transformaciones veloces que ponen a prueba la capacidad de individuos y empresas para adaptarse, ya no es posible aspirar a que una organización sea competitiva sobre la base de una división horizontal del trabajo y vertical en las decisiones. Tal como señala Ernesto Gore en el prólogo de "La quinta disciplina" de Peter Senge: quienes normalmente están cerca del cliente son quienes están más lejos del poder. ¿Cómo podría dialogar con el cliente una empresa que no dialoga con sus propios empleados? Las organizaciones podrán tener oportunidad de subsistencia y desarrollo en tanto y en cuanto sus equipos y grupos de trabajo se constituyan en comunidades de aprendizaje. En este punto el aporte del Enfoque Gestáltico es significativo.

En este marco teórico, el grupo es más que la suma de individuos. Es un gran organismo en constante cambio. En su proceso el grupo mismo y los individuos se transforman. El consultor Gestáltico funciona como un facilitador de procesos. Los participantes adquieren conciencia de los roles que representan habitualmente y cuales son sus dificultades en el proceso de interacción con pares y en relación al mundo circundante. Se incluye el disenso como parte del trabajo y es valioso descubrir el potencial creativo incluido en los desacuerdos.

En la actualidad, se ha incrementado la contracción en muchas Organizaciones, el empleo se ha precarizado y esta inestabilidad abarca también puestos ejecutivos. Es difícil obtener cohesión en grupos de trabajo que cambian constantemente de integrantes debido al cese o a la rotación. Al existir en algunos lugares un alto porcentaje de rotación no se distingue claramente entre "internos" y "externos" y el compromiso emocional con la empresa tiende a ser limitado, del mismo modo es percibido el compromiso de



la empresa para con el empleado. Esto trae aparejados costos en el desempeño y también situaciones de insatisfacción, estrés, enfermedades psicosomáticas, adicciones y en algunos casos hostilidad en el hogar. Aquí, como consultores, deberíamos prepararnos para trabajar acompañando a los gerentes en el manejo de la incertidumbre y en la ausencia de soluciones precisas, en vez de ofrecer falsas soluciones enlatadas.

Los egresados de nuestra Escuela de Formación en el Área Organizaciones están en condiciones de integrarse o reintegrarse a las Organizaciones, e implementar programas de prevención de riesgo psicológico y estrés emergente del desempeño laboral, programas de intervención para el mejoramiento del clima laboral y el fortalecimiento de equipos de trabajo.

Ambas opciones son complementarias y no excluyentes. Esto implica pensar a la empresa como un sistema, atender al crecimiento personal de su capital humano. ■

(*) Psicólogo U.B.A. 1980. Director de la Escuela de Formación en Gestalt de la Asociación Gestáltica de Buenos Aires, Docente Titular de la Materia Enfoque Gestáltico y Proyecto Profesional. Área Organizaciones (AGBA), Supervisor del Servicio de Atención a la Comunidad (SAC) de AGBA, Coordinador de grupos preventivos - terapéuticos para varones en situación de riesgo (estrés, afecciones psicosomáticas) y promoción de salud, Ex Coordinador General del Foro de Instituciones de profesionales en Salud Mental de la CABA.

