

Creativos multifunción ¿verdad o utopía?

por Aníbal Santoro

¿Se puede considerar la existencia de una persona creativa en cualquier ámbito? ¿Existe un MacGyver capaz de quedarse encerrado horas diseñando un manual de procedimientos o conocer la realidad social y de mercado como para crear una campaña de marketing? Si alguien quisiera decir "Y... sí" tendría que terminar la frase con un "¿no?".

Veamos un poco de evolución para sustentar una conclusión que forma parte de nuestra teoría OntoPsyche™.

Evolución histórica de los últimos 50 años

Hace unos cuantos años, como hasta la década de los 80s, era muy claro el poder decidir qué tipo de perfil se requería para cubrir determinado puesto. Así, hubo oportunidad clara para mecanógrafos, estenógrafos, analistas, diseñadores, programadores, dibujantes de planos, etc. (Resalto que escribo las profesiones y oficios en masculino como una generalización porque la idea de utilizar el símbolo arroba para mencionar hombre o mujer no aplica dado que @ no tiene pronunciación o sonido asociado.)

Sin embargo, con la aparición de las computadoras personales comenzó un incremento de la productividad a menor costo. Lo presento diferente. Con herramientas de menor costo se podía acceder a niveles de productividad que antes eran de difícil acceso a comercios de menor talla... Y esto trajo aparejado la necesidad de reunir habilidades en una misma persona, ya que los comercios pequeños y medianos no podían encarar el costo de una gran estructura.

En el caso de mecanógrafos y estenógrafos, la transición hacia la unificación, transición y desaparición fue corta y comenzó con los procesadores de texto (tipo Wordstar) y con la grabación en minicassettes.

Pero en sistemas ocurrió algo diferente que hace al título de este artículo.

La división de funciones en el área de sistemas de información tenía una clara razón de ser, basada en el tipo de pensamiento que se requería para cada función.

Así, un Analista de Sistemas de Información tenía una visión general de los eventos y necesidades de un área y era capaz de crear un flujo de información sustentable, robusto y con la flexibilidad suficiente como para soportar la mayoría de los imprevistos o rápidamente (unos meses) permitir ser modificado para ser adaptado a la nueva realidad. El que ocupaba esta función jamás escribía una línea de código por el simple hecho de que para hacer un sistema no es necesario nada más que la creatividad y un block de notas con un lápiz. No se confundía a la herramienta utilizada con el cómo y para qué de los pasos de un sistema.

Los primeros programadores, en lenguaje de máquina, Assembler, COBOL, FORTRAN, etc. conocían códigos y reglas sintácticas que les permitían interpretar una realidad de sistemas (diseñada por los analistas) para, mediante el uso de un lenguaje como los mencionados, escribir los programas que harían la magia de encender el cerebro de una computadora para que hiciera lo que se le pedía.

A inicios de los 80s comienza a ganar fuerza la idea de condensar funciones... para ahorrar: y surge la figura del Analista Programador.

Pasé por esa etapa, gracias a que tuve gente a mi lado, tanto programadores como jefes que fueron modificando mi forma de pensamiento. Pero tuve que modificar... porque no es natural.

El programador cuida el detalle y el analista cuida el funcionamiento general del sistema.

Los Creativos en nuestra teoría OntoPsiquis®

Describimos 10 tipos de personalidad y más de 50 combinaciones, todas ellas con un soporte psicodinámico (es decir, coincidente con características analizables desde el psicoanálisis), con la salvedad de que en OntoPsyche™ no trabajamos carencias, traumas ni fijaciones sino fortalezas y potenciales. Me concentraré en los 10 ontotipos puros, sin sus combinaciones.

Cada uno de ellos responde a un momento particular del desarrollo del individuo, en el que logró hallar un sentido a su realidad circundante (y, por circundante también propia ya que para que algo lo circunde el individuo mismo tiene que ser alguien). Y asociado a ese particular momento de hacer contacto y comenzar a comprender la realidad.

Existen tres tipos de creativos, y les comparto nuestras definiciones:

Creativos EMOCIONALES

Sienten qué es lo que hay que hacer. Están más abiertos a los cambios internos y externos. Pueden fluir con la situación. Son empáticos y, por lo mismo, capaces de detectar, interpretar y comprender las necesidades del entorno para un producto o servicio. Su creatividad encuentra mejor expresión en las áreas artísticas y de servicios.

Creativos NORMATIVOS

Saben qué se debe hacer (el énfasis está puesto en el “debe”). Pueden naturalmente reprimir sus impulsos y sentimientos para fríamente planear y organizar estrategias. Su creatividad es organizacional, logística, administrativa, con una fuerte tendencia a ser buenos aplicadores de métodos y técnicas.

Creativos de IMAGEN

Intuyen qué se espera que sea hecho. Son dependientes del exterior y, por lo mismo, son reconocidos por ese exterior como modelos a seguir.

Cada uno tiene un tipo específico de capacidad creativa. Puede haber cierta contaminación con el inmediato cercano y en una sola dirección, es decir Emocional y algo de Normativo, y Normativo con algo de Imagen... pero no más, porque se trata de una característica evolutiva de cada ser.

Estas conclusiones teóricas las hemos observado y confirmado en la consulta privada al lograr rescatar a individuos que estaban siendo sometidos por exigencias del entorno económico que los llevaban a estados de frustración y conversaciones de juicios personales (utilizando la terminología de Rafael Echeverría); quedando anclados en la creencia de una incapacidad limitante.

Conclusión

Rescatar el valor del saber popular en el dicho: "Zapatero a tus zapatos".

Salvo esos intermedios (Emocional y algo de Normativo, y Normativo con algo de Imagen) la búsqueda de un MacGyver todoterreno que sea capaz de barrer el piso con eficiencia, analizar una situación, crear un sistema y una serie de Apps, pintar una obra maestra y también diseñar una campaña de marketing, vender, ser útil en pago a proveedores y no cometer errores en finanzas... es una utopía.

Los responsables de Recursos Humanos deben poder detener, contener y dirigir las pretensiones y exigencias de sus empleadores que intentan ahorrar sueldos haciendo que una persona quede sometida a exigencias que la llevarán a su deterioro y, por lo mismo, obligará a la empresa a sostener altas tasas de rotación de personal con los costos encubiertos e indeseados que todos conocemos.

Si quieres saber más de OntoPsiquis™ y nuestros servicios visita <https://www.thinscen.com>

Gracias por acompañarme en la lectura de este artículo.