



Algunas reflexiones de una joven consultora

Lic. Katia Franch León

Fidel Castro Ruz, el 23 de junio del 2007, en declaraciones al Buró Nacional de la UJC expresó: *“El ser humano necesita aferrarse a una esperanza, buscar en la propia **ciencia** una oportunidad de supervivencia, y es justo buscarla y ofrecerla (...) “Ser o no ser” (...) Esa es la alternativa de los jóvenes (...)*

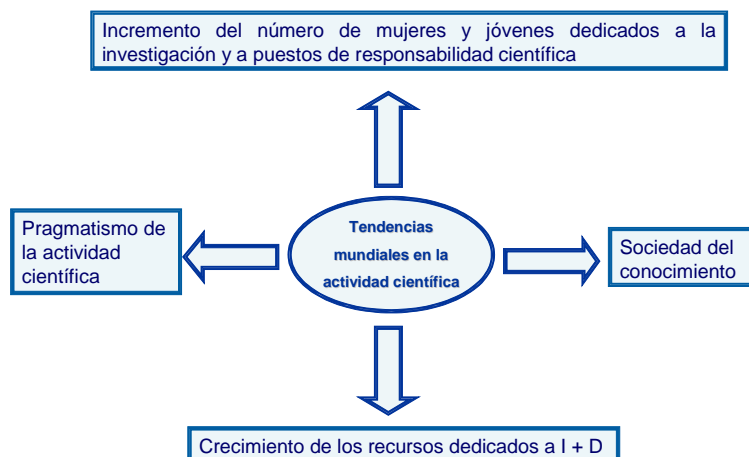
Si los jóvenes fallan, todo fallará. Es mi más profunda convicción que la juventud cubana luchará por impedirlo. Creo en ustedes (...)

Con este pensamiento, el máximo líder de la Revolución, nos revela el vital papel que han de jugar las nuevas generaciones en el desarrollo de la ciencia, por un futuro y un mundo mejor, donde se impone cada vez más la revolución científico-técnica, el saber hacer, o *know-how* como se diría para estar a tono en esta nueva era, que muchos la han de llamar “era” o “sociedad” de la información y el conocimiento.

El vertiginoso desarrollo de la Tecnología, la Ciencia y la Informática, Fidel, como buen visionario que siempre ha sido, lo avizora como claves del futuro y enfatiza en lo impostergable de conocer las tendencias a nivel mundial, por donde transita el mundo en este campo. De ahí su llamado de alerta a los jóvenes, en hombros de quienes recaerá el mañana quienes para enfrentar los retos del desarrollo, tendrán que apoderarse de lo más avanzado del pensamiento científico - técnico mundial y tener la conciencia política para aplicar esos conocimientos en aras del desarrollo de una sociedad justa y equitativa.

El camino de estudio e investigación que **debemos** y **tenemos** que seguir los jóvenes, con voluntad y dedicación es ineludible para construir el mañana.

¿Cuáles son estas tendencias?



Tomado de: Florían, J. (2008) *Curso de metodología de la investigación*

Por tanto la continuidad y supervivencia de la propia especie humana está en manos de los hombres del futuro, es decir los hombres de ciencia, aquellos que mediante el resultado de su actividad científica ayudarán a resolver gran parte de los problemas que hoy afectan a la humanidad.

El CETED (Centro de Estudios de Técnicas de Dirección) adscrito a la Universidad de la Habana; quien cuenta hoy con una fuerza laboral fundamentalmente joven, es un ejemplo fehaciente del empeño por lograr lo planteado anteriormente.

El CETED hace suyo el propósito de estimular en su personal más joven la **producción científica**, política que caracterizado al centro por más de dos décadas de trabajo en Maestrías, Doctorados, así como por resultados obtenidos por la prestación de servicios de asesoría y consultoría. Cabría entonces preguntarse ¿por qué **consultoría** si estamos hablando de **ciencia**? Pues

precisamente la consultoría es también un método de investigación científica y veámoslo a continuación someramente:

Investigación científica

- “Un proceso metódico y sistemático dirigido a la solución de problemas o preguntas científicas, mediante la producción de nuevos conocimientos, los cuales constituyen la solución o respuesta a tales interrogantes” *Carballal E. (2008) Curso de Habilidades Directivas*

Consultoría

- La consultoría se considera ante todo como un método para mejorar las prácticas de gestión a través de enfoques y tecnologías que posibiliten a los miembros de la organización el análisis de sus problemas, la realización de diagnósticos, la generación y evaluación de alternativas de solución, de estrategias y planes de acción para su implementación. *Carballal E.(2008) Curso de Habilidades Directivas*

Tanto la Investigación Científica como la consultoría atraviesan etapas en su desarrollo, que si bien no llevan el mismo nombre por la naturaleza propia de cada acción, el contenido de ambas persigue fines similares: “Cambio Organizacional”

Etapas de la Investigación científica	Etapas de la consultoría
1. <i>Entrada</i>	1. <i>Preparación de la Investigación</i>
2. <i>Diagnóstico</i>	2. <i>Ejecución de la investigación.</i>
3. <i>Respuesta o Retroalimentación</i>	3. <i>Procesamiento de la información</i>
4. <i>Desunión o separación</i>	4. <i>Aplicación de los resultados</i>
5. <i>Cierre</i>	5. <i>Seguimiento</i>

Si vamos más allá, la hipótesis presentada en Carballal, 2008 "Curso Habilidades Cosultivas" lo reafirma.

Luego de establecer las siguientes relaciones.

- La investigación cuantitativa Vs. investigación cualitativa
- La investigación cualitativa Vs. Investigación Acción
- La investigación Acción Vs. Desarrollo Organizacional
- El Desarrollo Organizacional Vs. Consultoría de Proceso

Se plantea que:

- Tanto la Investigación Cuantitativa como la Investigación Cualitativa son métodos de investigación científicos y
- Si la Investigación – Acción es una forma de Investigación Cualitativa y el Desarrollo Organizacional (DO) se corresponde con un proceso de Investigación Acción entonces LA CONSULTORIA DE PROCESO es una investigación científica al constituir un proceso de DO.

Por tanto centremos la atención en la consultoría vs método de investigación científica como forma de hacer ciencia en los jóvenes del CETED (caso de estudio en este artículo)

En este aspecto el CETED se ha destacado por su elevada maestría en el desarrollo de métodos y técnicas de intervención organizacional lo cual ha contribuido a facilitar los procesos de cambios en búsqueda de un mejor desempeño, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo, haciendo honor con ello, al planteamiento de Fidel, el 26 de julio del 84.

... "es necesario que nosotros perfeccionemos nuestras técnicas de dirección y de gestión en todos los campos, es una ciencia que se desarrolla, nosotros tenemos que adquirir esos conocimientos, desarrollarlos y aplicarlos..."

Durante estos procesos de **asesoría y asistencia técnica**, las organizaciones incorporan enfoques, procedimientos y herramientas necesarias para su autogestión a partir de las cuales pueden continuar desarrollándose de forma dinámica en correspondencia con las nuevas y cambiantes situaciones que el entorno presenta.

Todo ello demanda la profesionalidad, experiencia responsabilidad, y compromiso de los asesores, para lograr relevantes índices de eficacia, eficiencia y competitividad en los planes y objetivos que se proponen las organizaciones. Tratar de lograr esto, es un reto para los jóvenes consultores, así como apropiarse del conocimiento, del saber hacer de los de mayor experiencia aunque claro está (imprimiéndole cada cual su sello particular) hay que apropiarse en el buen sentido de la experiencia acumulada, de la cultura de trabajo ya arraigada, trabajo este ,que requiere tiempo y empeño.

Hoy falta mucho por lograr en este sentido, existen millones de dudas, inquietudes, temor a la hora de asumir una tarea de este tipo y es producto de la poca habilidad y experiencia, que no se adquiere de la noche a la mañana. Así lo demuestra los resultados de una pequeña encuesta aplicada a algunos de los jóvenes de este mismo centro, un poco para romper con la parcialidad del criterio de la autora de este trabajo, que es a su vez una de las jóvenes inmersa en este gran reto.

¿Qué vicisitudes enfrenta un joven consultor o consultor junior? como se le suele llamar en la literatura. A continuación, algunos de los criterios recogidos:

- ❖ No me asumo en el rol de consultor
- ❖ Siento que sé poco y que no puedo aportar
- ❖ Creo que todavía estoy en un período de aprendizaje
- ❖ Me da miedo hablar y “meter la pata”
- ❖ Aún cuando tengo opiniones me da miedo hacer cosas, porque creo me van a “regañar”, “censurar”

- ❖ Me siento fuera de lugar, que no me toman en cuenta
- ❖ No me siento con autonomía y libertad, me siento “amarrado” e inseguro
- ❖ No disfruto el trabajo de consultor y lo rehuyo, “le saco el cuerpo”
- ❖ No logro encontrar ideas que enriquezcan el trabajo
- ❖ No logro tener una visión sistémica e integral del fenómeno
- ❖ Cuando intercambio temas sobre mi profesión con algún colega de la empresa me siento inferior por no tener la habilidad práctica.

Todo esto revela el, arduo trabajo, que tienen como reto las nuevas generaciones y lleva intrínseco el papel que han de jugar los expertos y capacitadores con los relevos en su preparación y formación. Pero debe ser un trabajo de conjunto. Donde ambos pongan su empeño y su deseo de hacer y aprender, pues también se aprende de los jóvenes y es necesario prepararse para romper fronteras y mirar más allá y no temerle al cambio.

Sugerencias para cualquier consultor sea **junior** o **senior**

En vista de que la consultoría lleva muchas horas de diseño, programación, gran intensidad y dedicación de ejecución, el consultor debe ser disciplinado y fuerte para resistir el desgaste físico y emocional.

Debe tener un concepto positivo y entusiasta de la vida, compensado por un grado adecuado de realismo que le permitan arribar a conclusiones adecuadas, lejos del voluntarismo o el derrotismo. Debe estar abierto a diferentes alternativas y analizar todos los componentes del fenómeno. Debe saber escuchar opiniones diversas, contrarias incluso, y valorarlas.

Como agente de cambio, el consultor debe ser una persona segura y conocedora de si misma, de sus posibilidades y limitaciones, así como de sus recursos, para tomar las mejores decisiones.

En pocas palabras, gozar de un equilibrio interno para que en los momentos de confusión, contradicción o frustración pueda salir adelante, a pesar del desgaste psicológico que esos problemas implican.

Todas estas modalidades forman el perfil del consultor ideal, meta difícil de alcanzar, pero que sirven para que cada consultor, de acuerdo con su capacidad, estilo y circunstancias, identifique las que necesite desarrollar.

Aprender a pensar, convivir con el stress, disfrutar lo que hace, equivocarse sin destruirse, rectificar con honestidad, tener éxitos sin vanagloriarse, son siempre consejos útiles para toda actividad intelectual y principalmente para los jóvenes.