

Luisella Traversa, consultora de formación y motivación, y pintora



VÍCTOR M. AMELA

IMA SANCHIS

LLUÍS AMIGUET

Tengo 65 años. Nací en Piacenza y vivo en Bérgamo. Estoy casada desde hace 45 años, tengo 5 hijos y 9 nietos. Soy un ama de casa transformada en directora de personal y desarrollo de recursos humanos. Los políticos italianos son muy pequeños, sin responsabilidad. Católica

“El trabajo debe ser un lugar de crecimiento humano”



Cuando me casé, mi marido quería crear una gran empresa, y yo, estudiar Filosofía.

¿Y qué pasó?

Creó su empresa. Yo a los 26 años ya tenía cuatro hijos.

Hasta los 28 no vi más que pañales y biberones. Caí en una terrible crisis de identidad.

Vaya.

Un día me vestí como una princesa y me dije: “Ahora voy a hacer algo por mí”. Abrí el periódico y lo primero que vi fue la publicidad de una escuela de ikebana. Así descubrí el zen y canalicé mis aspiraciones juveniles.

¿Era un centro espiritual?

Sí, y artístico-filosófico. Me metí de lleno. Al cabo de un año me llamaron del Centro Conciencia de Milán, del que dependía la escuela zen, y me convocó el presidente.

¿Qué quería?

“Tiene cuatro hijos, no puede dedicarse a gozar de su creatividad. Si quiere seguir con nosotros, debe asumir un trabajo con niños”, me dijo. De este centro dependía La Ca’Gioiosa, una escuela de pensamiento para niños fundada en el siglo XV por Vittorino Da Feltré donde se formaron las personalidades más importantes del renacimiento italiano.

¿Aceptó?

Sí, descubrí un lugar maravilloso donde se

aplicaba la psicología más avanzada y donde los niños aprendían de sí mismos y del mundo a través del teatro, el arte y la implicación. Estuve diez años trabajando y estudiando. Aprendí mucho sobre mí misma.

¿Y su marido?

En la época de las Brigadas Rojas, cuando ser un empresario era ser un perro, mi marido entró en una profunda crisis de identidad y decidió irse a África...

¿?

... en busca de un tal doctor Giuseppe Maggi, que había abandonado su popularidad para irse de médico a Camerún. “Este es el hombre con el que quiero hablar sobre mi vida -me dijo-. No me esperes, igual no vuelvo”.

Caray.

Tenía 30 años, lloré litros. En la escuela hacíamos cada día una pequeña meditación, decidí aplicar el método y hacerme una pregunta: “¿Qué me falta, por qué me ha abandonado? Soy guapa, inteligente, instruida, sé cocinar, pintar, soy fiel..., y todos sus amigos hoy quieren consolarme”.

¿Obtuvo respuesta?

No, así que cambié la pregunta: “¿Qué es lo que no le he permitido a mi marido?”. Fue reveladora, entendí que había ocupado el espacio de la paternidad de mi marido. Yo lo hacía todo, era la madre y el padre.

Potencial humano

En la empresa metalúrgica en la que trabaja Luisella no hay despidos por crisis, hay compromiso. La Robur cuenta con un personal motivado y creativo gracias el método que creó esta ama de casa y que hoy es modelo en Europa. Utiliza la historia como un medio de conocimiento de la dinámica humana y refuerza y experimenta con las tendencias formativas más avanzadas. De ello ha venido a hablar al simposio *Dona, empresa i economia*, organizado por la Cambra de Comerç de Barcelona. “No somos recursos humanos, sino un potencial: una persona es una riqueza”. Alegria, formación, calidad, creatividad, servicio y responsabilidad social (tienen una ONG para niños en África).

¿Pero si él vivía en la fábrica!

Debía tener el valor de dejar su lugar vacío para que él lo ocupara. En cuanto lo entendí, apareció, era otro hombre, le había ocurrido de todo y se había hecho sus preguntas existenciales. Había puesto en valor a sus hijos y a mí, y se había dado cuenta de que no quería ser un reaccionario.

¿Reconciliación?

Sí, nació nuestra quinta hija. Pero entonces me dijo: “Te necesito en la fábrica, lo que yo quiero crear tú lo has trabajado”. Fue muy intuitivo sobre el valor de lo femenino en la empresa. Pero ¿qué hacía yo en una fábrica metalúrgica?... Era un lugar sucio, desolador, la gente estaba de mal humor y, por supuesto, todos me miraron mal.

¿Qué hizo?

Observar. La fábrica estaba llena de líderes negativos, pero las secretarías eran jóvenes y curiosas, así que empecé por ellas y conseguí que tuvieran ilusión por su trabajo.

Bien.

Al cabo de cuatro meses los directores convocaron a mi marido: “Su mujer ha hecho un desastre, tenemos a las secretarías revolucionadas”, dijo el director general. Mi marido, reconozco su valor, me dijo: “Lo que has hecho está bien, las veo motivadas, lo que pasa es que debes partir de los directivos”.

¿Cómo lo hizo?

En la primera reunión (doce directivos y ejecutivos) les dije: “Voy a hablarles de Cristóbal Colón”. Todos se pusieron a reír, claro, era una empresa metalúrgica.

Valiente.

Analicé la psicología de Colón y sus capacidades para llevar a cabo su sueño y les pregunté a ellos por los suyos... Hicimos doce encuentros en los que analizamos distintos personajes, y capturé la atención de todos.

Aplicó el método de la escuela de niños.

Sí, y comprendí que había descubierto una vía extraordinaria para cambiar la empresa. Así comenzó mi escuela de formación, que hoy es famosa en toda Italia, el método Robur, con todos los trabajadores de la fábrica, desde los directores hasta los operarios.

Cuénteme qué consigue usted.

Que la gente se sienta en crecimiento tanto profesional como humano. Ofrecemos a cada trabajador un proceso de conocimiento personal que le permite hacer autoformación en lugar de formación.

¿Mediante qué técnicas?

Ayudando a cada individuo a responder “quién soy, qué hago, qué quiero”. La idea es que pasen de trabajadores dependientes de un jefe a colaboradores activos. Hacemos arte, crecimiento personal, teatro, aprendemos a vender mediante juegos de rol.

Pasamos muchas horas en las oficinas.

El trabajo no debe ser una condena bíblica, sino una posibilidad de evolución. Las oficinas deben estar llenas de vida, árboles, plantas. Los empleados deben aprender a gestionar su tiempo y resultados, es la única vía de futuro, ¿y quién lo ha conseguido? Una pija que primero se transformó a sí misma.