

Desafíos para el desarrollo personal en un mundo globalizado

29 de febrero de 2012

Fuente: de gerencia.com

La cultura empresarial dejó de ser el referente competitivo para calificar las buenas prácticas en las áreas de Gestión Humana que buscan capitalizar el talento como diferenciador en la gestión organizacional.

Las tendencias y modas gerenciales, (que se aprovecharon del esnobismo directivo) comenzaron a declinar como opción de mejoramiento en la productividad. De autores como Deming y Goldratt, pasando por Drucker, Tom Peters, Goleman Senge, Porter hasta prahalad y Hamel, Kaplan y Norton y una pléyade de profesores, investigadores y gurús de la administración que llevaron a la cumbre teorías, modelos y herramientas gerenciales como TQM, CRM, BSC, COACHING, MENTORING, OCEANO AZUL, E-LEARNING (y toda la familia e-), Amén de los cientos de títulos de mejoramiento empresarial como "Si no está roto rómpalo", "Quién se llevó mi queso", "Negocios en la base de la pirámide" etc... vamos pasando ahora a los nuevos protagonistas que recorren los pasillos de las organizaciones; son los nuevos vientos fundados más en los éxitos autobiográficos (Steve Jobs, Branson, Bill Gates, Dell, Trump, etc) que en experiencias colectivas producto de estudios juiciosos pero poco inspiradores.

La búsqueda de nuevos escenarios de realización personal, el rompimiento de las fronteras reales y mentales entre los países, la urgencia de comunicarse con personas de otras culturas y la necesidad de conocer y manejar las nuevas tecnologías, que cada día disminuyen las distancias entre lo actual y lo virtual, convierten en exigencia el desarrollo personal y hace de esta una responsabilidad individual y no empresarial, que cada persona reconozca en su plan de vida el alcance que quiere dar a su existencia.

Para muchas personas el contexto vital actual es suficiente y su aspiración no va más allá de las satisfacciones básicas que da la vida y que anticipa Maslow. Para muchos otros la vida es una carrera que invita cada día a encontrar nuevos motivos para llegar aún más lejos. No importa que la carrera no sea hacia arriba siempre y cuando sea hacia adelante. La academia es un paso necesario y requerido en esta búsqueda de nuevos escenarios para desarrollar las contribuciones requeridas por las empresas. Hemos cambiado y estrenamos una nueva era, un nuevo momento donde la persona comienza a recuperar su importancia en el mercado laboral, donde ha dejado de ser un objeto, un "recurso" para ser reconocido como un sujeto capaz y pensante, un actor principal en la gestión empresarial.

Se ha pasado de la manufactura a la mentefactura, la realidad hace necesaria una nueva interpretación de los espacios laborales que dejaron de ser un "donde" para convertirse en una condición de permanencia en la red, por ejemplo, lo cual ha llevado a que la creación de una cultura que no conoce fronteras políticas lleve a las redes sociales a ser hoy las auténticas herramientas de la expansión y la competitividad.

Así las cosas, el trabajador del mundo globalizado se caracteriza, entre otras cosas por:

1. Reconocer el contexto histórico en el cual se mueve. Se trata entonces de tener una visión holística que integra las realidades supra nacionales y entiende que su contribución corresponde a una realidad específica que trasciende su formación académica. El contexto le permite entender las culturas de las naciones pero también de las organizaciones, establece pautas de acción e identifica los factores críticos de éxito en su labor profesional.
2. Establecer prioridades en su desarrollo personal. Las nuevas generaciones desarrollan el sano egoísmo de entender que "las personas pasan las organizaciones quedan" por tanto su tarea debe ser ajustada a sus gustos personales, entiende que debe disfrutar su trabajo y aprender cada día nuevas cosas. Su contribución permitirá que la empresa asegure su permanencia en el tiempo y por tanto define cuándo es el momento oportuno de marcharse, reconoce que su temporalidad debe ser distribuida donde mejor sea reconocida.
3. Entender que sus talentos están al servicio de la humanidad. Hemos evidenciado que muchos compatriotas han desarrollado su vida profesional en otros países, que han aprendido otros idiomas y viven en culturas muy particulares, su capacidad de adaptación les ha llevado a moverse por distintos lugares del mundo, sin que eso cause traumatismos, el concepto de nación no es representativo de este nuevo trabajador del mundo. Sus procesos de capacitación se orientan a prepararse y ser competente en cualquier lugar que le corresponda y hacer de ese espacio físico su lugar de realización y desarrollo.
4. Capacitarse y actualizarse permanentemente. El gran desafío está en no perder vigencia en un mercado cada vez más competitivo, incrementar cada día la empleabilidad para no arrojarse en los conocimientos del pasado. El desafío está en ser protagonista y no espectador, en ser generador de valor agregado para la organización. Quizá conocemos personas que viven el día a día bajo la filosofía de que el futuro no ha llegado y quién sabe si estaremos allí, de tal manera que poco a poco comienzan a ser desplazados por nuevos talentos.
5. Utilizar la tecnología disponible al servicio de la innovación. El trabajador global entiende que sin conectividad y tecnología disponible el futuro no será posible, se trabaja para descubrir lo que no ha llegado, para crear nuevas y mejores condiciones de vida para la humanidad, el trabajo va más allá de satisfacción individual y se sitúa en la esfera del bien común, de las nuevas posibilidades para convertir el mundo, como diría McLuhan, en una aldea global y entender el impacto que al otro lado del mundo tiene en "aleteo de una mariposa"
6. Respetar la naturaleza y tratarla como aliada. El ambiente es el espacio donde transcurre nuestra existencia, las condiciones naturales de vida están sujetas a la frágil acción de los humanos cuando contaminamos el aire, el agua y la tierra, cuando ignoramos nuestra huella ecológica y su impacto en la organización. No se trata de "reciclar" o de ahorrar en el consumo, la ayuda verdadera vendrá cuando desarrollemos una conciencia capaz de entender que nuestras acciones son las responsables de asegurar la sostenibilidad de las condiciones de desarrollo de la humanidad, la ruta que llevamos nos grita que si no tratamos como aliada a la naturaleza más temprano que tarde nos pasará la cuenta de cobro.
7. Trabajar en equipo en búsqueda de resultados comunes. La diferencia de culturas, idiomas, costumbres, estudios, género, etc., no son un obstáculo para el desempeño, por el contrario, se convierten en oportunidades de crecimiento y desarrollo. Reconocer las habilidades y talentos de otros, valorar sus contribuciones y generar espacios comunes de diálogo y acción fortalecen los sistemas de comunicación y confianza requeridos para que el equipo de trabajo sea un soporte en la gestión. Se trata de valorar la diferencia y encontrar el espacio común de la colaboración.
8. Liderar su propia vida con un proyecto de vida claro. Asumir el riesgo de lo desconocido, abordar nuevos retos con la seguridad de dar lo mejor de sí mismo, tener la capacidad de discernir y tomar las mejores decisiones, contar con el criterio requerido para saber decir NO, seleccionar su grupo de amigos y establecer rutinas de trabajo disciplinadas, son algunos de los componentes del éxito personal que le permitirán avanzar con seguridad a los propósitos de vida que haya establecido.
9. Asumir el aprendizaje de los idiomas como una exigencia de su tarea. Uno de los factores de éxito del trabajador global es reconocer que no puede haber barreras idiomáticas, que su cancha de juego es el mundo y que por tanto debe conocer o por lo menos tener los principios básicos que le permitan comunicarse con personas de otras latitudes.
10. Ser flexible en el mundo laboral. Es la mejor manera de reconocer que cada empresa es una oportunidad de crecimiento mutuo y no un ancla que frena el desarrollo personal. Son pocas las personas que creen que las empresas son para pensionarse, por el contrario, hoy en día las organizaciones son un escalón que aporta al desarrollo profesional. Por su parte, para las empresas es también conveniente que cada cierto tiempo haya una renovación de su talento, que vengan nuevas ideas y maneras de hacer las cosas, que lleguen espíritus críticos capaces de aportar a los resultados y de generar nuevas fronteras en beneficio de los clientes.

Espero que estas breves reflexiones aporten de alguna manera a quienes comienzan sus vidas laborales pero también a quienes recorren hoy las organizaciones con una filosofía de flexibilidad y movilidad, entendiéndolo que nada permanece y que la mejor manera de apoyar a las organizaciones es aportar con sus competencias y capacidades para explorar luego partir en busca de nuevos horizontes y dejar que la nave siga su travesía por el océano empresarial mientras encontramos nuevas oportunidades de aprender y contribuir.

Publicado en degerencia.com

<http://www.degerencia.com/articulo/desafios-para-el-desarrollo-personal-en-un-mundo-globalizado>