

## El paradigma del éxito

Por:

Jaqueline Román Castaño

Historiadora Universidad Nacional

Especialista en Relaciones Industriales de EAFIT

Docente del Área de Relaciones de Trabajo del CEIPA Hacia la  
reconstrucción de una nueva sociedad

Para llegar al éxito no sólo se necesita tener la visión, la misión, los objetivos y los valores definidos e institucionalizados, sino que también es necesario tener un punto de vista sobre a dónde dirigirnos, cómo dirigirnos y con quién dirigirnos; tener una visión del mañana, una comprensión clara del presente y tomar así la dirección que nos llevará al éxito.

Las organizaciones hacen parte de un entorno (conjunto de personas, objetos y circunstancias que rodean a alguien o algo), compuesto por situaciones, normas, procedimientos y reglas que los van caracterizando.

Las organizaciones colombianas, por lo tanto, no deben establecer un divorcio entre su entorno y la realidad. Cada proyección debe estar establecida bajo elementos tangibles, normales y en un grado de estandarización lógica y alcanzable.

Al escuchar a los empresarios colombianos hablar de la proyección de las empresas, vemos como se olvidan de la cotidianidad, del desarrollo social, político y económico de nuestro país, como si fuera solo necesario aumentar la producción e incrementar los presupuestos de ventas, para lograr el éxito económico tan añorado.

El éxito solo es posible cuando logremos niveles de supervivencia en períodos largos y estables, además de una transformación en la cultura y el clima de la organización que proyecte cambios en el entorno.

Hablar de éxito sin transformación, es como hablar de vida sin oxígeno. La salvación económica no es posible si no hay un cambio profundo en los comportamientos políticos y sociales del país.

Las organizaciones exitosas no son las que doblan las ganancias al año siguiente, ni las que alcanzan índices de recuperación envidiables; son aquellas que se transforman y cambian en su interior con elementos donados de su entorno. O sea que no podemos aspirar a cambiar o mejorar solo el ambiente laboral, debemos crear una simbiosis entre el ente económico y productivo y lograr así el desarrollo y avance social.

También es necesario concatenar ideas, unir esfuerzos de entidades gubernamentales, gremios económicos, centros de investigación, universidades, sectores de economía informal, cooperativas, líderes, etc., para el logro de metas y proyectos comunes que conlleven a una transformación global de la sociedad colombiana.

El éxito de las organizaciones depende del cambio de la clase política, del desarrollo de los niveles educativos, del mejoramiento de la seguridad del ciudadano, del fortalecimiento de las fuerzas armadas, de la reconstrucción de los valores, de la abolición de comportamientos tan propios del medio, como la corrupción, el chantaje, las bonificaciones; del mejoramiento del sistema vial, el cambio en las relaciones laborales, de la implementación de una ética cívica. El éxito de las organizaciones depende de todos.

Reingeniería, Outsourcing, Arquitectura integral, Benchmarking, Calidad Total, Mejoramiento Continuo, Administración por objetivos, sistemas estos vitales e importantes para sobrevivir en aquellos entornos para los que fueron diseñados. Ser mejores en lo que hacemos no significa importar "sistemas" o "teorías" para empotrarlos en nuestro medio; significa redescubrir y redimensionar nuestro quehacer cotidiano, construyendo una filosofía de trabajo, una aptitud hacia lo mejor, un comportamiento cívico tolerante, unos procedimientos políticos confiables y duraderos, unos deseos de superación, y sobre todo, ganas de encontrar nuestro propio camino, nuestra propia filosofía, nuestra propia identidad, nuestras propias teorías o sistemas. Si no lo logramos, estamos perdiendo oportunidades, tropezando y cayendo una y otra vez, mientras otros avanzan y se proyectan, encontrando su destino.

Los tigres asiáticos no necesitaron importar ni conocer mucho acerca de las teorías, sistemas o conceptos administrativos que se estaban gestando en occidente; sólo construyeron y redefinieron todos los

componentes políticos, sociales y económicos que los regían hasta el momento; dirigieron una visión sobre en donde querían estar mañana y sobre que dirección tomar para llegar allí con éxito. Tuvieron una visión clara de su realidad.

La tarea primordial que debemos iniciar es crear una visión, un destino, un punto de vista claro, lógico y consecuente con la realidad proyectada sobre el futuro, una dirección sobre la cual canalizar y concatenar todos los esfuerzos de la gente con la que trabajamos. Esta visión no se logra desarrollar mirando un mapamundi, o visitando países por parte de los dirigentes políticos o empresariales, ni invitando excelentes y reconocidos expositores. No existen las transfusiones de ideas, ni de mentalidad, ni de comportamiento; los mapamundi se confunden, las visitas se olvidan y las conferencias desaparecen; sólo nos queda redescubrir líderes que miren hacia adelante desde el presente, explorar horizontes, reformular principios y liderazgo, redefinir mercados y replantear la competencia por sí mismos. Tendremos que gestar ideas propias de cambio sobre a donde ir y señalar el camino hacia adelante, seguir la ruta trazada por todos y cada uno de los sectores económicos, políticos y sociales de una manera clara, convincente y real.

Como dijo Charles Handy: "Los ganadores serán los que inventen y redefinan el mundo, no los que lo sigan o copien locamente". Los procesos de cambio a iniciar deben ser el producto de las sumatorias de fuerzas de todos los agentes dinámicos de la sociedad colombiana. El entorno colombiano no cambia sólo si las organizaciones alcanzan altas

tasas de crecimiento como entes aislados, cambia cuando se originen o gesten nuevos patrones de conducta con asentamientos reales, convirtiéndose en una nueva autoimagen clara, completa, confidencial y segura, debidamente concatenada y construida en la mente de cada uno de los 40 millones de habitantes colombianos; antes sólo lograremos intentos fallidos y pérdidas pronosticadas, fracasos asegurados y pérdida de fe y confianza en la planeación del futuro.

Al Recurso Humano en las organizaciones hay que orientarlo en la búsqueda de alternativas posibles sacadas de su propia cotidianidad, convirtiéndolos más en ejecutores del cambio cotidiano que en espectadores de lo que acontece en su medio. Los agentes de cambio no sólo son los líderes cívicos, sindicales o universitarios, también son los ciudadanos comunes y corrientes que deben empoderar sus deseos y ganar en la labor diaria que ejecutan, convirtiéndose en gentes multiplicadores del medio empresarial, familiar o social. La gente lo que necesita es orientación, acompañamiento en las directrices trazadas, con traducciones lógicas de los hechos.

En el lenguaje gerencial hay una constante permanente y es el distanciamiento entre unos y otros, entre los que opinan y escuchan, entre los que ordenan y ejecutan, entre los que creen y los que no creen, entre los de arriba y los de abajo, entre los que mandan y los que obedecen, llevando esto a un desconcierto frente a lo planeado. Se despiertan temores y miedos, se derrumban ilusiones, se opacan esperanzas, se acrecientan apegos y se diluye la fe. Casi siempre lo

proyectado, lo planeado en la reunión o convención general, se cambia, lo que genera resistencia en la gente y el cambio no es posible cuando no creemos en el otro, cuando hay elementos e incógnitas que no dan claridad sobre el mañana, cuando los conceptos de cooperación y confianza mutua son sólo ilusiones en el cambio. En la proyección de éxito de la sociedad colombiana se necesita una sinergia clara y transparente de cada una de las sumatorias.

En la vida empresarial, política, económica, cualquier teoría o sistema se puede copiar o imitar, todo, menos la mentalidad, los deseos, los fracasos, las ilusiones, las expectativas, la realidad, en pocas palabras, el hombre, la cotidianidad.

Todos los sistemas o teorías administrativas que nazcan a partir de hoy podrán ser implantadas, pero difícilmente ejecutadas, porque los verdaderos cambios, las grandes transformaciones, sólo ocurren en el interior de cada ser humano.

Cuando se logre estructurar una nueva mentalidad, se logren desarrollar nuevos valores, darle un sentido a cada labor particular dentro de la organización, estaremos caminando hacia un camino de cambio profundo y rotundo en la realidad colombiana.

Solamente en la medida en que tengamos fe, personas con una visión, una misión, unos objetivos personales claros y compatibles con los de la organización, construiremos un primer paso hacia un proceso de transformación social y cultural.

El cambio no se logra con panfletos, ni con seminarios extensivos, ni con incentivos económicos, a través de ascensos y reconocimientos, se da cuando realmente los deseos y las ganas de todos de construir un mejor futuro se encuentren, y además, cuando la rivalidad y el distanciamiento entre la vida personal y labora se reconcilien, en pos de un mejor mañana para usted, para mí para todos.