

## El Administrador Multicultural

Por:

Orlando Buitrago López

Docente Fundación Universitaria CEIPA

Evolución, ebullición, agitación, época de cambio. El hombre varia su entorno despedazando paradigmas, porque fue lanzado (Muchos aún sin comprenderlo, ni quererlo), a la «aldea del mundo», en donde ya no es permitido la estabilidad, ni mucho menos la rutina.

Y así, desde el amanecer hasta el anochecer, su hacer cotidiano se convirtió en un bombardeo incesante de interrelaciones con el mundo y sus semejantes; con los mercados y con las economías, con los microentornos, así como también con su propio destino. Porque la nueva cultura de la globalización eliminó las fronteras, unificando la manera de realizar los negocios y poco a poco la manera universal de hacer vida, porque nadie hoy en la concepción moderna de persona, puede comportarse como rueda loca e independiente, como ser exclusivo que pueda satisfacer los antojos a su arbitrio. Porque así como es la época de las fusiones, alianzas estratégicas, unificación de esfuerzos entre las naciones a través de convenios y por ende, entre las compañías, a través de un sistema integrado en donde prima la cultura corporativa, también, es la época de reconversión mental, la hora de eliminar de un tajo el

misterio de los tabúes, el momento de la creatividad, la innovación y la diferenciación, vale decir, de la competitividad personal, diferente de una competencia egoísta que impide ver lo indulgente de los congéneres. Es la hora del hombre, por lo que vale, por lo que hace, por lo que representa, por la que aporta. Es en definitiva, la hora de la Globalización Mental, en donde se descubran respuestas universales a todos los problemas locales.

"Nada está hecho, hasta que todo quede bien hecho", sentenció un experto. Equivale a reconocer que es más fácil decir que hacer. También, que en gracia de discusión, se acepte que recorreremos un entorno complejo y contradictorio. De un lado, las empresas pregonan a los cuatro vientos la teoría del cambio continuo, la excelencia de la calidad y el servicio obsesivo al cliente. Pero olvidan al protagonista de ese cambio, que es el cliente interno o mejor, el trabajador que con su esfuerzo, permite la continuidad de la empresa en el tiempo. A su vez, el empleado no quiere, ni tiene sentido de pertenencia, porque se siente que no satisface sus necesidades básicas. Es un círculo vicioso que se anquilosa en el tiempo, que se perpetúa en una sociedad materializada, en donde ambos piensan solo en el valor económico. Es una lucha desigual de poderes que solo deja como consecuencia los resentimientos personales y el atraso tecnológico y comercial que pagaremos caro en el tiempo. Es el hombre adherido a la máquina y a la rutina. Es la historia de la no creatividad, de la no productividad, de la anti-competitividad.

## La época del cambio

Pero en la Época de Cambio, se torna imperativo un círculo virtuoso. Una empresa que implemente una teoría conceptual moderna, pero que involucre a su gente; que tenga en cuenta su cultura empresarial, antes de decidirse. Las estrategias anteriores que impusieron los gurúes, fracasaron porque trataron de imponerse, y a mayor imposición, mayor resistencia. La Reingeniería fracasó precisamente por ello y porque además, su resultado era el prescindir de gente. Nadie se involucra en un cambio en el que su cargo pueda desaparecer, porque también puede desvanecerse su futuro. Revaluados estos conceptos, la empresa debe fomentar el talento humano, para impulsar su rendimiento, dentro de un marco competitivo que sea muy dinámico, para que el empleado disfrute de la empresa y de su trabajo y no lo tome como un acto de castigo o esclavitud cotidiana. Una empresa que supere definitivamente la era industrial y se involucre en la era moderna de cooperación e inteligencia. Porque no se pueden concebir empresas sin seres humanos.

## Lo que espera la Empresa

Pero ante la exigencia de cambio que se propone a la empresa, debe existir una respuesta **individual y obligatoria**. Un compromiso solemne de involucrarse en una interacción permanente con ella. La empresa es la oportunidad del futuro personal y de nuestra familia. Es la oportunidad que nos brinda la vida de alcanzar nuestras proyecciones. Sin la empresa. No hay realizaciones posibles. Por ello, se debe pensar en

función de conjunto, en función de un objetivo común. Hay que eliminar de un tajo el paradigma de que el trabajo es una maldición del cielo. Es una función social que debe cumplirse con satisfacción y lo menos que se requiere, es una gran responsabilidad.

Pero no bastan las buenas intenciones. Hay que actuar Hay que involucrarse con la empresa y su futuro. Hay que tomar partido y criterio propio en sus decisiones. Hay que capacitarse y ello no es asistir a todas las reuniones o seminarios programados, para luego empolvar las memorias en los anaqueles.