

# Cambios y altos desempeños



**RODOLFO N. VELARDE (\*)**

**L**as organizaciones que logran altos desempeños, son el resultado del desarrollo intencional y sostenido de una cultura organizacional dirigida a lograr desempeños de alto impacto, donde participan individuos comprometidos con el proceso de transformación de sí mismos y el grupo. El grupo representa “la conciencia colectiva”, en este caso, organizacional, que es un elemento vital, para no dejarlo a las casualidades y a resultados logrados como consecuencia de procesos mentales inconcientes, sino todo lo contrario; intencional y muy conscientemente. En este proceso deben de participar todos sin excepción, desde la cabeza de la empresa, hasta el último de sus colaboradores. En ese sentido, aunque suene redundante, es importante propiciar una cultura general de toma de conciencia sobre la “Conciencia”.

Crear organizaciones de alto desempeño no es algo que se logre de un día para otro, mucho menos con una presentación en “Power Point”, hecha por el jefe o el experto en el tema de una empresa consultora. Este proceso es un cambio cultural que toma tiempo, por tanto, no se debe subestimar el reto de cambiar creencias, hábitos y formas de pensar individuales, incluyendo ciertos paradigmas colectivos culturales. Estos cambios requieren: nuevos conocimientos, dirección, retroalimentación y el compromiso sostenido de todas las partes involucradas. Es vital que este proceso de cambio cultural sea visto como un proceso vivo en permanente progreso, y no como un proyecto que tiene una fecha de inicio y finalización predeterminada. Estos procesos



tienen más posibilidades de ser exitosos, cuando son apalancados con apoyo especializado, tanto con capacitación y consultoría, como también con Coach ejecutivo.

Las circunstancias en general de negocios de hoy en día demandan individuos y organizaciones de alto desempeño. Una de las cualidades que tienen las personas y organizaciones con alto desempeño, es la habilidad de adaptación a los cambios. Sin embargo, la importancia de “El Cambio”, en sí, es un tema viejo y conocido. ¿Decepcionados? ¿Qué creen? Los filósofos griegos ya hablaban sobre el cambio hace tres mil años. Esto no es novedad. En los últimos 100 años se han escrito muchos libros sobre el tema, y el 90% de estos, han sido escritos casi en los últimos 10 años. Esta tendencia nos dice algo valioso. Entonces ¿qué es lo que ocurre ahora? ¿Cuál es lo nuevo y dramático de este tema? Respuesta simple: que cada día hay más cosas que cambian, y que los cambios cada vez son más rápidos. Incluso hoy ya se está hablando de un nuevo tema, llamado “Singularidad Tecnológica”, el cual tendría un mega

impacto en la humanidad.

Volviendo al tema, vivimos no sólo en un contexto de cambios permanentes, eso ya se sabe, sino de cambios muy acelerados en todo orden de cosas. En ese sentido, “prepararse” para desempeñarse eficazmente en el nuevo orden, ya no es una cuestión de elección, sino un deber. Lo que usted aprendió ayer, para tener éxito hoy, ya no le servirá para lograr nuevos triunfos mañana.

Atrévase a: explorar nuevas posibilidades, aceptar la idea de nuevas formas de hacer el trabajo, adquirir nuevos conocimientos, también desaprender algunos otros, y en especial, romper hábitos, viejos patrones de conducta y creencias limitadoras, que básicamente marcan las fronteras de nuestro propio campo de acción. Las únicas y reales limitaciones están sólo dentro de nosotros mismos. ■

**Rodolfo N. Velarde**  
**Grow2win Corp**  
**Beyond Business Consulting**  
**Coaching & Training**  
**Sunrise, Florida, USA.**  
**[www.grow2win.com](http://www.grow2win.com)**