

Nuevas culturas organizacionales:

El Coaching en el Desarrollo de Competencias Especiales

El desarrollo se refiere a las personas y no a los objetos.

Este es el postulado básico de una Nueva Economía y de Otro Desarrollo

Manfred Max Neef

Los cambios tecnológicos y organizacionales, la flexibilización y polivalencia de las ocupaciones, los procesos que vinculan empresas grandes y pequeñas en redes, así como las reglas del juego a las que debe adaptarse el sector productivo y educativo ante la globalización, implican la puesta en juego de competencias diversas, entre las cuales algunas resultan básicas y son condición para integrarse al empleo y poder capacitarse a la medida de los nuevos contextos.

Este tema es objeto de preocupaciones tanto desde el punto de vista de la productividad como desde la equidad. Así como se sostiene que la competitividad de las empresas está íntimamente ligada a, entre otros factores, la capacidad de sus trabajadores de adaptarse a las nuevas tecnologías, quienes no logren adaptarse, corren serio riesgo de verse excluidos del mercado laboral. Y esta capacidad de readaptación está indisolublemente ligada a la de re-aprendizaje y auto-aprendizaje frente a nuevos tipos de entrenamientos.

Esta capacidad de aprender nuevos roles y competencias, de saber buscar la información y formarse, está fundamentada en el dominio de los códigos de comunicación, de abstracción, de creatividad y flexibilidad.

Más aún, este reordenamiento social de las ocupaciones y profesiones, del empleo, del proceso de trabajo, se ve acompañado por una reorganización de lo cotidiano, bajo el impacto de la revolución de las comunicaciones y de la tecnificación, que demanda mayor calificación real no sólo para el trabajo sino también para todos los ámbitos de la vida social y cotidiana.

Se considera entonces prioritario que los procesos formativos no sólo consoliden las competencias fundamentales, también llamadas competencias de empleabilidad, sino que deben incluir el desarrollo de competencias especiales tales como: habilidades de pensamiento lateral, especialmente en la conceptualización y resolución de problemas, la toma de decisiones, la capacidad de auto-aprendizaje, y una permanente actitud flexible frente a los cambios que nos plantea nuestro tiempo. A ellas deben agregarse y fortalecerse las competencias o habilidades personales y de interacción.

Por la síntesis mencionada, considero que sólo una visión holística o integradora de cada particular realidad, que sea capaz de optimizar las características propias de cada idiosincrasia regional, nivelará a los sectores productivos hacia una real competitividad mundial, que plantea una nueva cultura organizacional, y que exige sin demoras, excelencia en la calidad de los procesos y servicios.

Una vez más, es el hombre y no su producto, el eje central en este desafío: Un Nuevo Desarrollo.

Considero que este Nuevo Desarrollo no puede obtenerse sino fomentando un nuevo modelo de aprendizajes, en cuanto a la adquisición de habilidades personales, por vía de la formación académica. Las competencias especiales deben aprehenderse más que aprenderse, es decir, incorporarse en el sentido de corporizar el aprendizaje. Esta es, desde mi punto de vista, una de las razones

fundamentales por las que el entrenamiento vivencial para el desarrollo de estas competencias, también requiere de entrenadores especiales que acompañen en el proceso del "aprehender".

Actualmente, esta visión de desarrollo, de nuevos aprendizajes, de nuevas culturas organizacionales, de nuevos modelos de liderazgo, ha encontrado en el coaching la filosofía más adecuada a las necesidades de formación del siglo XXI.

Trini Torner
Gestaltista
gestalt@trinitorner.com