

**NUEVOS HÁBITOS DE TRABAJO PARA
UN MUNDO CAMBIENTE**

13 Reglas básicas para el éxito en el trabajo en
la era de la información

Price Pritchett

INTRODUCCIÓN

Usted está envuelto en algo grande:

El movimiento hacia una economía enteramente nueva... una nueva era... una aproximación diferente a la forma de proceder de las organizaciones.

EL trabajo se está globalizando. Estamos ingresando en la era de la información. La economía se está dirigiendo cada vez más hacia los servicios y la capacitación de las personas.

Las nuevas tecnologías han ya creado una intensa competencia mundial para los negocios. Pronto, la competencia por su propio trabajo podría provenir de cualquier lugar de la tierra.

No nos hace bien quejarnos o amargarnos por lo que pasa. De hecho, ese comportamiento sólo puede perjudicarnos. Desechamos una preciosa energía si nos resistimos o enojamos, todo eso nos hace perder. Arriesgamos nuestro futuro si nos abrazamos a los viejos asuntos y expectativas de cómo las carreras profesionales podrían avanzar.

Francamente, al mundo no le interesan nuestras opiniones o nuestros sentimientos. El mundo recompensa sólo a aquellos que captan qué está pasando, quienes invierten energía en encontrar y aprovechar las oportunidades originadas por el cambio. Y el cambio... siempre viene acompañado de beneficios.

Considerando el alcance y la velocidad de los cambios en estos días, habrá muchas oportunidades inapreciables para aquellos que juegan con las nuevas reglas, posicionándose correctamente y tomando una responsabilidad personal por su futuro.

Encuéntrese con el desafío. Siga estas 13 reglas para manejar su trabajo durante el cambio radical.

REGLAS BÁSICAS PARA EL ÉXITO EN EL TRABAJO EN LA ERA DE LA INFORMACIÓN

- Transfórmese en una artista del cambio
- Dedíquese de lleno a su trabajo
- Sea veloz
- Acepte la ambigüedad y la incertidumbre
- Actúe como si estuviera en un negocio propio
- Continúe capacitándose
- Responsabilícese por los resultados
- Agregue valor
- Véase como un centro de servicios
- Maneje sus estados de ánimo
- Practique el mejoramiento continuo
- Resuelva, no acuse
- Cambie sus expectativas

TRANSFÓRMESE EN UN ARTISTA DEL CAMBIO

Preocuparse por su carrera, en estos días, significa manejar una moción perpetua. Su organización se mantendrá reformulándose, moviéndose para adaptarse a nuestro veloz y cambiante mundo. Ese es el único camino que se puede esperar para sobrevivir en este emprendimiento competitivo. Tengo en cuenta esto para reestructurar, subcontratar y formar nuevas alianzas.

Usted puede esperar formas flexibles de trabajo. Los deberes serán constantemente redefinidos. Los proyectos a corto plazo serán comunes. Usted puede terminar trabajando para más de un empleador a la vez. Probablemente tendrá constantemente nuevos grupos de compañeros, nuevos jefes y hasta nuevas carreras profesionales.

Probablemente no estará de acuerdo con alguna de estas características. Las oportunidades están dadas, nadie gustará de todas del todo. Pero esto es así. El asunto es, se adaptará usted a esta realidad?

Usted necesita saber que la resistencia al cambio es casi siempre una calle sin salida. La carrera de las oportunidades llega cuando usted capta inmediatamente las nuevas necesidades organizacionales. Las organizaciones necesitan gente que se adapte rápidamente.

A veces, el cambio puede ser doloroso. Cuando influye en la carrera profesional, las emociones como el dolor, angustia y depresión vienen naturalmente, haciendo difícil para la gente lograr productividad. Pero siendo un “artista del cambio” puede construir su reputación, mientras que resistiéndose puede arruinarla. La movilidad lo convierte en un valioso miembro del grupo.

Comience una rápida reconversión. Tome personal responsabilidad para adaptarse al cambio, como lo haría si aceptara un nuevo trabajo con un nuevo empleador.

DEDÍQUESE DE LLENO A SU TRABAJO

Clientes y usuarios necesitan y requieren mejor calidad que antes. Ellos esperan un servicio “top”, de lo contrario confiarán sus negocios a sus competidores. La velocidad también es esencial, porque la gente tiene poco tiempo para HACER. Francamente, el único cambio que su organización puede hacer para competir es emplear gente de alta performance.

En tiempos pasados, la solución más común a los problemas de este tipo, era contratar más empleados, gastando más dinero. Pero las organizaciones no lo pueden hacer más. Ahora, las organizaciones tiene que hacer más, más rápido y mejor, con menos...

No hay un lugar para aquellos empleados que seguían los movimientos de la organización pero dando sólo la mitad del esfuerzo.

En el mundo de hoy, el éxito de la carrera depende del compromiso de aquellos que trabajan desde el corazón, quienes se dedican apasionadamente a sus trabajos y aquellos que pueden adaptarse rápidamente cuando el cambio reformula sus tareas.

Si encuentra que no puede adaptarse rápidamente cuando la compañía cambia, probablemente será desafectado de la misma. Vallase de allí. No deseches su energía resistiéndose al cambio y no pierda su preciado tiempo sentándose en la vereda de enfrente viendo lo que pasa. O ingrese y comprométase porque esto es lo mejor para ambos, usted y su empleador.

Un fuerte compromiso hace al trabajo más satisfactorio. Es terapéutico y también un excelente antídoto para el stress y una buena cura para el miedo al cambio. Esto también lo habilita y le da poder, haciendo surgir su mejor potencial y volviéndolo un empleado más valioso.

SEA VELOZ

Examine los estados contables de empresas de los últimos doce años. Lo que va a encontrar es que la lentitud es lo que destruyó a muchas de ellas. Y esto, por supuesto, significa la muerte de muchas carreras profesionales.

Para sobrevivir, su organización debe transformarse en una empresa veloz. Esto lleva a la decisión de descentralizar, delegar decisiones-poder. Este es el porqué de la importancia de borrar los límites entre las diferentes partes de la organización. De esta forma el trabajo fluye más rápidamente.

Las organizaciones no tienen muchas opciones. Deben eliminar el excesivo bagaje, abandonar las prácticas burocráticas, disminuir el tiempo que toma hacer las cosas bien.

Muchos de los cambios que usted ve producirse en estos días están diseñados para ayudar a las organizaciones a tomar velocidad. Estos no son movimientos casuales o acciones tomadas al azar por aburridos y fríos ejecutivos. Las organizaciones deben acelerarse o morirán.

Vivimos en un mundo impaciente, con feroz competencia y contadas oportunidades. Las organizaciones que tienden a ser ágiles y rápidas para responder, tienen claras ventajas.

Pero las organizaciones no pueden ir rápido si sus empleados van lento. Usted necesita proceder con un fuerte sentido de urgencia.

Acelere todos los aspectos de su trabajo aún si esto significa vivir con algunas desigualdades. Enfátice la acción. No caiga en el sinfín de una preparación tratando de tener las cosas perfectas antes de generar un movimiento. Seguro, la alta calidad es crucial pero debe llegar rápido. No puede sacrificar la velocidad. No tome parte de la resistencia al cambio. Si la organización decide dar vuelta la cara de la moneda, sígala. La organización no puede esperar por empleados para avanzar a través de un proceso de ajuste algo lento.

Considere lo siguiente: los nuevos empleados están listos y dispuestos a ayudar a conducir la organización hacia nuevas direcciones. Ellos están ansiosos de probarse a ellos mismos y lograr su marca. Le podría pasar lo mismo a usted si deja su actual trabajo y comienza a trabajar con un equipo de trabajo diferente. Así que por qué no tomar este compromiso donde está usted en este momento.

En vez de resistirse al cambio, desarrolle su reputación como uno de los que impulsó el proceso de cambio. Hágase más valioso.

ACEPTE LA AMBIGÜEDAD Y LA INCERTIDUMBRE

Usted tiene expectativas, objetivos, prioridades, diferentes relaciones. Su rol tal vez está vagamente definido y sus responsabilidades probablemente cambian constantemente. Usualmente hay más preguntas que respuestas.

Las personas tienen una gran necesidad de estructura, simplemente odian aquel tipo de situaciones. Tarde o temprano van a cansarse de tener que soportar soluciones ambiguas “salidas entrecerradas”, preguntas sin responder y un fluido set de responsabilidades.

El mundo, con su gran velocidad de cambio, trata despiadadamente a las organizaciones que no cambian y la gente está entendiendo esto. Por su parte, usted necesita respetar el hecho que lo borroso de la ambigüedad está en el mayor interés de su carrera. El cambio perpetuo será crucial si la organización sobrevive en los años que vienen.

Todo esto sugiere que debe aprender a crear su rol claramente. Toma la responsabilidad de colocar esto dentro de sus prioridades y luego dirijase en esa dirección. No se quede esperando que alguien venga a estructurar las especificidades de sus deberes con un cuidadoso detalle. Persiga y consiga la información que necesita. Demuestre iniciativa para conseguir sus soportes y alinear sus esfuerzos con los planes de la organización. Luego dese permiso para atacar el trabajo como mejor lo entienda.

La habilidad para tolerar la ambigüedad y la incertidumbre será una habilidad crítica. Por lo tanto, aprenda a aflojarse, a soltarse. Prepárese para sentir su camino en el futuro. Desarrolle su habilidad para la improvisación., redúzcalo a una forma de arte. Simplemente, acepte que su vida laboral será confusa.

“Es como manejar un coche en la niebla. Usted apenas puede ver lo que iluminan las luces del auto y sin embargo puede hacer todo el viaje de esa forma”.

ACTÚE COMO SI ESTUVIERA EN UN NEGOCIO PROPIO

Su empleador quiere más que su cuerpo, que sus brazos, que su cerebro. Él quiere que actúe como si fuera él. Por qué? Una de las razones por las cuales usted necesita pensar y actuar como si el negocio fuera suyo es porque las organizaciones están desestructurándose, hay menos jerarquías. El movimiento se dirige en pequeña escala a descentralizar las unidades de negocio –a modo de mini empresas- que operan en forma más descentralizada.

Las organizaciones se están reformulando en un intento por ser más emprendedoras. Ellos quieren estar más cerca del cliente. Quieren decisiones tomadas por las personas que están más cerca de la información. Y quieren moverse más rápido. La idea es que sólo las pequeñas unidades son lo suficientemente ágiles y adaptables para florecer en el veloz cambio del mundo de hoy.

Así es que ahora estamos viendo muchos grupos autodirigidos. Empleados con poder. Las posiciones de dirección están concentrándose rápidamente y esto significa más poder, información y responsabilidad fluyendo hacia usted.

Usted necesitará asumir mayor responsabilidad para contribuir con el éxito de la empresa. Para actuar como si fuera independiente (en su propio negocio) necesita una percepción más amplia para manejar mejor. Necesita una visión periférica.

Considere cómo puede colaborar reduciendo costos, brindando mejor servicio al cliente, incrementando la productividad e innovando. Constantemente piense en términos comerciales, cómo usted y su grupo pueden incrementar la salud financiera de la organización.

Esto probará que es más libre de lo que usted quizás prefiera. Por ejemplo, si usted encontró un área de confort trabajando para otro, teniendo otra persona que lo supervise, que se haga responsable por los problemas y por los resultados, usted estará muy “dulce” y cómodo. Pero por otra parte, actuar como si estuviera en un negocio propio le da la chance para “brillar”.

Además, pensar en usted como un propio empleado es el estilo que le servirá en los años venideros. Las organizaciones simplemente no irán a buscar carreras de gente como lo hicieron en el pasado. Como un

contratista independiente, usted tiene que construir su propio negocio, realizar su reputación y satisfacer a aquellos que pagan por su trabajo.

Entonces, actúe como si fuera su propio empleado y tome personal responsabilidad por la movilidad de su propia carrera profesional. Es decir, obsérvela desde la perspectiva de su empleador o desde el ángulo de un show unipersonal, esto hará que actúe como si estuviera en su propio negocio.

SIGA CAPACITÁNDOSE

Al mundo de hoy lo tiene sin cuidado las personas que son haraganas para estudiar o aprender. O toma la responsabilidad de continuar con su educación o terminará sin el conocimiento que necesita para proteger su carrera.

No demora mucho estar desactualizado en información y habilidades en este mundo tan cambiante. Los avances tecnológicos y el fluido de información nueva hacen difícil mantenerse siempre informado de lo que está pasando. Graduados universitarios pueden dedicar sin encontrar su habilidad técnica más avanzada por años. Los artesanos deben adaptarse constantemente a nuevos productos y nuevas técnicas. Y algunas carreras aun así no tienen chance de cambiar, simplemente desaparecen. Debemos reequiparnos, transformarnos en estudiantes perpetuos o caeremos transformándonos en obsoletos.

Aprender durante toda la vida, es el único camino para mantenernos en competencia en el mercado laboral. Debe invertir en su propio crecimiento, desarrollo y renovación personal. Haga esto de manera que las compañías inviertan en investigación y desarrollo y llegue con los nuevos y mejores productos que usted puede ofrecer.

Su empleador puede ayudar en esto, pero finalmente la responsabilidad es suya. Su futuro laboral, su encanto como candidato, depende de su implacable manejo para desarrollar nuevas habilidades y mantenerse al frente, siempre informado, de lo que está pasando en su campo de acción o área de especialidad.

La autoformación se transformará en una parte regular de la rutina semanal. Lea. Participe en seminarios y workshops. Tome cursos. Tenga voluntad para estudiar o aprender tareas de los expertos. Acepte movimientos laterales que servirán para ampliarlo. Aproveche las oportunidades.

No tiene que ver en qué trabaja específicamente. Usted necesita conocimiento especializado. También necesita conocer cómo su profesión o campo de acción va cambiando. Manténgase aprendiendo. Esté seguro de desarrollar habilidades transferibles. No se encierre en un trabajo o en un empleador. Dese opciones.

El que sabe más sobre cómo hacer y el que mejor lo hace, se transforma en valioso. La mejor posición que tiene para venderse a sí mismo.

Así que olvídense de finalizar su educación formal. Defina su carrera desarrollando un paquete de conocimientos y habilidades mejores que el de la persona que está a su lado.¹

¹ N.d.T.: "Todas las mañanas en la sabana kenyata, se levanta un león pensando en correr más rápido que las gacelas para poder alimentarse. Todas las mañanas en la sabana kenyata, se levanta una gacela pensando en correr más rápido que su compañera más lenta, para poder sobrevivir. Cada mañana, no importa si eres león o gacela, mejor será que te pongas a correr".

RESPONSABILÍSESE POR LOS RESULTADOS

Las organizaciones están insistiendo en nuevos niveles de responsabilidad en sus empleados. Responsabilidad, poder y autoridad están siendo ubicados en los niveles más bajos. Por esto, para trabajar, deberás ser responsable por los resultados. Actualmente, las carreras laborales simplemente acarrearán más exposición personal. En estos tiempos de grupos de trabajo autodirigidos, empleados con poder de decisión y organizaciones sin límites, su mérito individual como empleado, también será medido según los resultados que logre su grupo de trabajo.

Tomar la responsabilidad personal por los resultados requiere de una mente amplia. Mirar más allá de su propio comportamiento, de las especificaciones de su trabajo, para ver si realmente está haciendo lo correcto para lograr buenos resultados. Aprenda a trabajar fuera de los límites de su departamento o área. Combine sus esfuerzos con otros que, aunque piensen distinto que usted, están contribuyendo para los mismos resultados finales.

Para el logro de los resultados, es importante no “enamorar” de una metodología de trabajo, es decir, hay que adaptarla para el fin que buscamos porque de lo contrario podríamos perder tiempo, energía y finalmente dinero. Elimine pasos innecesarios, sin justificación. Perfeccione su método para poder aproximarse a los resultados.

Responsabilizando al personal por los resultados le da un incentivo para limpiar el desorden en el modo de operar. Así que haga su parte. Dirija a la organización directamente hacia los resultados.

AGREGUE VALOR

Asegúrese de que contribuye más de lo que cuesta.

Los empleados a menudo se engañan pensando que van a conservar sus puestos si son responsables y hacen bien su trabajo. Alguno de ellos, tienen la idea de que permaneciendo mucho tiempo en el trabajo tiene más méritos para la organización. Seguramente la experiencia puede contar para algo, pero tal vez no. Esto depende de la experiencia que realmente lo hace más meritorio para su empleador, o bien puede ser que esa experiencia haya perdido valor porque el mundo cambió.

La lealtad es una salida un poco peligrosa. Las personas que demuestran verdadera devoción a través de los años, podrían obtener puntos por esto. Sin duda, es una virtud real. Esto es valorable.

Pero nosotros debemos agregarle valor a nuestro trabajo y no debemos confundir lealtad con longevidad. El hecho que una persona permanezca durante mucho tiempo en una función no nos dice nada, no se obtienen puntos sólo por el tiempo invertido. Es su contribución lo que cuenta, no las horas o cuán ocupado estuvo en su trabajo.

Todos vemos a menudo personas que están muy ocupadas y sin embargo no agregan gran valor a su trabajo. Comenten un error pensando que solamente con el esfuerzo van a conseguir un cheque a fin de mes. Usted puede respetarlos, pero no puede justificar el costo de mantenerlos. Sus carreras están construidas en base a una creencia.

Le irá mejor si piensa en términos de pago por su performance –por el valor agregado-, algo por su tenacidad, buenas intenciones o nivel de actividad.

Demuestre su mérito a la organización. Marque una diferencia. Agregue suficiente valor de manera tal que todos noten que si lo pierden, pierden algo muy importante.

VEASE COMO UN CENTRO DE SERVICIOS

La seguridad de su trabajo depende de cuán valioso sea usted con sus clientes. Cuanto mejor servicio brinde, mejor protege su carrera.

Esto eleva la importancia de conocer precisamente quién es cada persona. Usted necesita conocer su posición de mercado. Qué hacen sus clientes, cuáles son sus necesidades, qué hace para suplirlas, cómo puede contribuir usted con su éxito.

Afile su percepción del mercado y verá exactamente qué debe hacer para volverse indispensable.

Recuerde siempre que hay dos tipos de clientes: interno y externo. Usted debe tratar directamente con cada tipo, con ambos, pero focalice su atención en aquellos que debe servir dentro de la organización. Puede ser otro departamento, algunas personas de su área funcional o su jefe. Tal vez siempre pensó en ellos como compañeros de trabajo. Pero no cometa un error, ellos son sus clientes y usuarios.

Muy a menudo no nos detenemos a pensar en las implicancias de este asunto. Nosotros más o menos damos nuestro trabajo por supuesto. Esto significa que estamos tomando a nuestros clientes por supuestos y este es un camino borrascoso para hacer una carrera.

A menos que tome las dificultades de proveer el mejor servicio posible y hacerlo en un competitivo mercado de precios, va a encontrar difícil mantener a los clientes. Ellos van a reemplazarlo por un mejor servicio. En esencia, alguien puede “robar” su negocio.

La organización puede simplemente decidir reemplazar su trabajo contratando a alguna firma especialista en lo mismo que usted. Usted está actualmente en competencia con proveedores externos que proveen el mismo servicio. Entonces, quién proveerá el mejor servicio, usted o alguna otra persona?.

Usted debe mantenerse cerca de sus clientes. Mantener un contacto regular con ellos. Construya una fuerte relación con ellos. Provea la mejor calidad de servicio posible. Anticípese a sus necesidades, desarrolle su reputación a base de respuestas, resultados.

Como análisis final, los clientes son el único respaldo para la seguridad en su trabajo.

MANEJE SUS ESTADOS DE ÁNIMO

De algún modo, a través de los años, creímos que la alta dirección era la responsable del estado de ánimo de sus empleados. Si las actitudes se vuelven amargas, el jefe tiene la culpa. Si los empleados están mal anímicamente, se esperará que la empresa provea un sostén emocional hasta que estas personas estén felices nuevamente.

Tuvimos que cambiar estos conceptos, porque nadie será bien atendido, no se dará un buen servicio, si seguimos esta línea de razonamiento.

El modo de tratar a las personas es un factor que los empleados deben considerar. Si nos hacemos responsables de nuestras actitudes, de nuestro estado de ánimo, seremos mucho mejores.

Cargar a otra persona con el trabajo de mantenernos contenidos en el trabajo es un movimiento hábil y hasta podría parecer justificado si pervertimos un poco nuestra lógica. Después de todo, las organizaciones, a veces, tratan injustamente a la gente. Pero en general, los empleados no parecen merecer alguna marca por cómo tratan a sus empleadores. Y desde que el mundo existe, no hay despliegue de ningún concepto de justicia en la forma de tratar con las organizaciones, algunas veces las compañías son puestas entre la espada y la pared. La alta dirección puede terminar haciendo cosas

difíciles de aceptar por la gente. Esto no quiere decir que alguien deba cargar con el peso de la responsabilidad de “levantarlo” y darle una actitud positiva.

Si la empresa pone a alguien a cargo de su estado de ánimo, se está desacreditando usted mismo. Si espera que la dirección cure su espíritu herido, terminará lastimándose más de lo necesario.

Usted estará mucho mejor si se asigna la responsabilidad de controlar sus actitudes. No deje caer su estado de ánimo desechando valiosísima energía, destruyendo la confianza en sí mismo o perjudicando su atractivo como candidato a un empleo. Las empresas necesitan empleados que puedan manejar su humor, que puedan “con su genio”. Demuestre resistencia a caer en emociones negativas como la angustia, la depresión o el sufrimiento.

Seguramente, afligirse por una pérdida personal es natural. Algunas veces es una parte del proceso de reconversión. Pero algunas personas adoptan esto como un estilo de vida, se transforman en víctimas y se la pasan lamiendo sus heridas por el resto de sus carreras. Francamente, caer en este dolor limita el poder curativo y usted necesita ir más allá de eso.

EL rápido cambio organizacional nos garantiza que casi todas las personas vamos a cargar con algunas cicatrices de lucha en los años por venir. Usted puede amargarse por cómo su carrera se ve afectada o puede demostrar su habilidad para tomar envión, vigor.

Que es lo mejor para su carrera? Despersonalice la situación y no encubra resentimientos ante la dirección. Idealmente, acepte el cambio como un ejercicio que lo ayudará a controlarse mejor emocionalmente.

PRACTIQUE EL MEJORAMIENTO CONTINUO

Una organización fuerte es lo mejor para proteger su carrera. Si es exitosa financieramente, su cheque de pago es más seguro. Si se mantiene haciendo mejores y mejores negocios, su futuro se volverá brillante.

Pero la organización no puede mejorar a menos que su personal lo haga.

El mejoramiento continuo (*kaizen*) ofrece uno de los mejores seguros para ambos, su carrera y la organización. Kaizen es la implacable búsqueda por la mejor forma, por la más alta calidad artesanal. Piense es esto como una persecución diaria por la perfección.

El mejoramiento continuo puede llegar poco a poco. Pero es suficiente porque las ganancias incrementales eventualmente sumarán para una valiosa ventaja competitiva. Incluso si cada empleado se mantiene con los ojos abiertos para mejoramientos, será más probable que se produzcan innovaciones.

Si el kaizen, usted y su empleador perderán gradualmente terreno. Eventualmente, ambos estarán fuera del negocio, porque la competencia no se detiene.

Cada empleado debe asumir la responsabilidad de mejorar su performance. Su productividad, tiempo de respuesta, calidad, control de los costos y el servicio a los clientes deben mostrar ganancias regulares. Y sus habilidades deben permanecer en constante renovación.

Sin embargo, esta performance dada por el mejoramiento no garantiza su seguridad en el trabajo, ascensos o promociones. Usted todavía puede ser víctima de las circunstancias, aún en una organización financieramente fuerte y exitosa. Pero si practicó el kaizen, habrá construido su nivel de competencia. Su record lo ayudará a venderse. Al menos encontrará más fácil reanudar su carrera con otra propuesta.

RESUELVA, NO ACUSE

Los problemas son el resultado natural del cambio, así que los verá plenamente en los años que vendrán. Transfórmese en un solucionador de problemas y será una valiosa persona para tener en la organización.

Las organizaciones necesitan personas que se preocupen por los problemas, pero no para apuntarlos a otros. Muchos empleados se confunden con esto. Ellos creen que quejarse es un acto constructivo. Agudizan en identificar los problemas, a menudo acusando, culpando pero contribuyendo en muy poco en el mejoramiento de las cosas. Su actitud es “la dirección es la que se supone debe realizar el trabajo de resolver el problema. Así que se sientan a verlos esforzarse y en segundo lugar piensan en las soluciones.”

Como empleados tenemos una enorme capacidad para evadir la responsabilidad y utilizar nuestras energías criticando. Esto acarrea un terrible costo.

Cuando encontramos a alguien culpable de nuestras circunstancias, ganamos una falsa victoria. Esto lo puede hacer sentir mejor en el momento, pero lo único que logra es perpetuar el problema. Acusar no nos posiciona para hacer nuestra parte con soluciones viables.

Estamos acostumbrados a esperar mucho de nuestras instituciones y muy poco de nosotros mismos. A la larga, esto simplemente no funciona. Y los resultados de las organizaciones son la resultante de la acumulación de los resultados particulares de la gente.

Así que en vez de estar acusando y tratando de culpar a otro, asuma sus problemas. Deje que las soluciones comiencen con usted. Incrementará las ventajas para el éxito de su carrera.

CAMBIE SUS EXPECTATIVAS

Las organizaciones no pueden detener al mundo del cambio. Lo mejor que pueden hacer es adaptarse. El inteligente cambia antes de tener que hacerlo. El resto son perdedores y serán historia.

Como las organizaciones maniobran en un esfuerzo para poder con el cambio, algunas carreras caen en shock. Esto es infortunado por inevitable.

Algunos empleados acusan a la dirección de romper con el contrato psicológico, de cambiar las reglas. Pero es más correcto decir que la organización está respondiendo a una regla de cambio planteada por el mundo. La ironía es que esos ejecutivos no están en una situación de ganar. Si son inteligentes y cambian en el momento que deben, son descriptos como calmos y proactivos. Si se resisten y no cambian sino hasta que el mundo los fuerce, son considerados ineptos.

Parte del problema descansa sobre el paradigma que arrastramos a través de algunas décadas. Las personas tienen que creer esto, debido a todos los años de trabajo que invirtieron, la organización “debe” mantener la continuidad laboral. Si una persona trabaja con el mismo equipo durante mucho tiempo, esto supone rotular a esa persona como con “seguridad en el trabajo”. Los empleados aprendieron a esperar incrementos regulares de sueldos y promociones periódicas. Algunos fueron tan lejos de llegar a presumir que tienen derecho para esperar de sus empleadores que los mantengan felices y les provean alta satisfacción en el trabajo.

Muy a menudo los empleados descansan en sus pasados logros, en vez de exigirse un constante desarrollo de sus habilidades. Se vuelven muy dependientes de sus empleadores.

La alta velocidad de los cambios ha eliminado la necesidad de algunos puestos de trabajo. Por la nueva tecnología y la competencia global, las organizaciones se están reformulando y el trabajo se está haciendo en forma diferente. El mercado puso límites definidos en cuanto protectora o generosa puede ser una organización para con sus empleados.

Esto significa que debe reformular su relación con la organización, del mismo modo que esta lo hace con sus clientes y competidores. No caiga en el error de asumir que está automáticamente rotulado para recibir incrementos de pago, promociones o incluso mantener su trabajo. Las circunstancias se mantendrán cambiantes. Lo mejor que usted puede hacer es desarrollar e incrementar sus habilidades, ser flexible y nunca caer en el pensamiento de que su empleador debe proteger su futuro.

La era de la rotulación está terminando. Cambie su paradigma, en vez de confiar en sus derechos, tome la responsabilidad personal por su carrera. Ponga su fe en el futuro y en usted. Abraza el cambio y desarrolle los hábitos que necesita para conseguir el éxito en su trabajo en esta era de la información y del cambio permanente.