

»» Carreras & capital humano.



A medida que las empresas maduran ofrecen a sus empleados carreras profesionales con las que aprender y desarrollarse. /GETTY

Mejore y sirva a la empresa

El desarrollo personal es el motor del crecimiento organizacional

BORJA VILASECA

Si es usted un escéptico, por favor, no se crea nada de lo que lea a continuación. En la medida de lo posible, verifique la información que se detalla a través de su propia experiencia. Sólo así podrá emprender el viaje que propone el desarrollo personal sin miedo a ser engañado. Además, si decide comprometerse en favor de su crecimiento, por el camino aprenderá que existe una gran diferencia entre quien usted cree que es y la persona que puede llegar a ser.

“Es una simple cuestión de entrenar y cultivar nuestro potencial como seres humanos para ponerlo al servicio de una función profesional creativa, equilibrada y con sentido”, afirma Ignacio Álvarez de Mon, profesor de comportamiento organizacional del Instituto de Empresa. Y para lograrlo, ésta y otras escuelas, como ESADE, IESE, EADA, EOI y ESIC, están introduciendo en sus programas la denominada “formación emocional”, utilizando herramientas psicológicas como el *coaching*, el eneagrama de la personalidad, la programación neurolingüística (PNL) y el *Feedback 360º*.

Pero ¿en qué consiste exactamente? “El desarrollo personal es un proceso de aprendizaje que nos posibilita dejar de ser víctimas para convertirnos en protagonistas de nuestra propia vida”, apunta. “En vez de malgastar energía culpando a los demás y a las circunstancias de lo que nos pasa, este trabajo nos lleva a asumir un mayor grado de res-

ponsabilidad, dándonos cuenta de que somos nosotros quienes creamos nuestra experiencia por medio de la interpretación que hacemos de lo que nos sucede”, señala Álvarez de Mon, autor de *De ti depende* (Lid Editorial).

Este desarrollo también nos permite “superar las reacciones inconscientes para comenzar a dar respuestas mucho más proactivas y conscientes a los problemas y adversidades”, apunta la *coach* Meritxell Obiols, experta en inteligencia emocional. “El cambio de paradigma consiste en destinar nuestro tiempo y energía en trabajar sobre nuestro círculo de influencia —todo lo que depende de nosotros, es decir, nuestra actitud frente a lo que nos sucede— para dejar de quejarnos por lo que ocurre en nuestro círculo de preocupación: todo

aquello que no está a nuestro alcance, es decir, la realidad externa, que no podemos cambiar”.

En su opinión, “todo se reduce a conocer y comprender cómo funciona nuestra mente y de qué manera podemos gestionar nuestros pensamientos y emociones de forma madura, eficaz y consciente”. Así es como “poco a poco, el miedo desaparece en favor de la confianza; la ira se extingue por los efectos de la paz interior y la autenticidad y la autoestima terminan por sustituir a la falsedad, el orgullo y la envidia”, señala Obiols. Y concluye: “El signo más evidente de que este desarrollo se ha hecho efectivo es nuestro bienestar físico, mental y emocional, creando y cultivando relaciones interpersonales mucho más sanas, productivas y satisfactorias”.

El auge del autoconocimiento

Hace una década, “el autoconocimiento y el desarrollo personal eran procesos de aprendizaje ridiculizados por gran parte de la sociedad y de las empresas”, recuerda Carlos Losada, director general de ESADE. En algunos casos “incluso despertaban críticas muy peyorativas, sobre todo porque algunos profesionales del ramo pecaban de banalidad, adoctrinamiento, manipulación y proselitismo”, añade.

Sin embargo, “gracias al auge y la profesionalización de esta formación emocional, así como al incremento de la confianza social por medio del boca oreja, la

percepción general que se tiene acerca de estos procesos de crecimiento personal está mejorando rápidamente”, sostiene Losada.

“A lo largo de la próxima década, el autoconocimiento y el desarrollo personal van a convertirse en herramientas muy demandadas por las empresas y la sociedad”. De hecho, “en muchos procesos de selección se están descartando a candidatos muy cualificados por no gozar de competencias emocionales”. De ahí que “los másteres y posgrados en estas materias también vayan a experimentar un rápido crecimiento”.

Y concluye: “Entre otras virtudes necesarias para asumir el compromiso con nuestro desarrollo personal, destaca la sinceridad con uno mismo; la humildad de reconocer que todavía no sabemos, pero que estamos abiertos a aprender; y la valentía para atrevernos a cambiar y crecer”. ■

Desarrollo personal

► **¿Qué es?** Es un proceso de aprendizaje que permite a los profesionales cultivar su bienestar interno y potenciar sus cualidades innatas.

► **¿Para qué sirve?** Para desarrollar la inteligencia emocional de los ejecutivos, lo que repercute en su nivel de conciencia y en su grado de responsabilidad.

► **Consecuencias para la organización.** Mejora el liderazgo, la gestión y el clima laboral, creando y afianzando relaciones emocionalmente saludables, productivas y sostenibles en la empresa.

sostiene la psicóloga y *coach* Montse Ventosa, directora del Instituto Great Place to Work en España. Entre otras ventajas, “mejora el clima laboral, los ratios de satisfacción y productividad, así como la atención y la calidad del servicio ofrecido a los proveedores y clientes”.

Gracias a las sesiones de *coaching*, “los directivos empiezan a inspirar una cultura organizacional consciente, alineando el afán de lucro con el bienestar de los trabajadores”. Los mandos intermedios, por su parte, “en vez de mandar y dar órdenes, comienzan a empatizar y a

Las compañías cada vez valoran más la actitud y la madurez

servir a sus colaboradores, ganando así respeto y autoridad”, sostiene Ventosa.

“Los estudios demuestran que en la medida en que las empresas maduran, comienzan a ofrecer a sus trabajadores la posibilidad de emprender carreras profesionales llenas de sentido y aprendizaje”. Así es como “se incentiva que los colaboradores abandonen sus miedos y su desidia para dar lo mejor de sí mismos, aportando su motivación e iniciativa en las tareas de cada día”, concluye esta experta.

La primera posición de este *ranking* en la categoría de entre 100 y 250 empleados la ocupa el Grupo Intercom. Su directora de personas y valores, Patricia Mir, afirma que “el desarrollo personal es clave en nuestra organización, pues permite que los profesionales se lideren a sí mismos, relacionándose menos egocéntricamente y mucho más conscientemente”.

Y añade: “Este aprendizaje continuo nos posibilita gozar de relaciones basadas en la confianza, la aceptación y la complicidad”. De ahí que “a la hora de fichar a jóvenes con talento valoremos por encima de todo su actitud, su madurez y, en definitiva, su grado de autoconocimiento”. ■