

Opinión

No hay transformación tecnológica sin transformación humana

¿Cómo enfrentar los desafíos que impone un mundo “hiper” como el que vivimos? hiperconectado, hiper(des)informado, hiperconsumista e hiperestresado. Esto último precisamente hace urgente equilibrar el bienestar personal con los objetivos organizacionales que en muchos casos parece apuntar solo a la productividad y el desempeño.

Peter Senge, autor del libro “La Quinta Disciplina”, está más vigente que nunca. Fue publicado por primera vez en 1990 y considerado fundamental en el ámbito del pensamiento organizacional; hoy en la era de la inteligencia artificial y el trabajo remoto, su enfoque nos recuerda que no hay transformación tecnológica sin transformación humana. Solo si las organizaciones aprenden y ayudan a las personas a aprender podrán adaptarse, innovar y prosperar de forma equilibrada. Relacionar los postulados de Senge con el mundo actual es muy pertinente porque su visión se alinea profundamente con los desafíos de hoy: entornos cambiantes, avances tecnológicos acelerados y la necesidad de cuidar el bienestar humano en medio de todo esto.

¿Cómo conectar hoy con estas 5 disciplinas postuladas en los 90?

El Dominio Personal implica ser capaz de alinear la vida personal y laboral, aspecto clave para la motivación y el bienestar que hoy ya no se entiende solo como ausencia de enfermedad, sino como desarrollo personal, equilibrio emocional y propósito. En organizaciones con entornos exigentes, implementar programas de mindfulness y formación en propósito ayuda en la prevención de la rotación, burnout u otros.

Las creencias y paradigmas que influyen en cómo entendemos el mundo se denominan Modelos Mentales. Identificarlos y cuestionarlos es vital para avanzar. Seguir atrapados en modelos rígidos de control, resistencia y miedo al error, no permite abandonar ideas como que la IA reemplazará a todos los trabajos y en cambio verla como una herramienta para potenciar habilidades humanas.

Tener una Visión Compartida del futuro que la organización quiere crear, genera compromiso y cohesión. Pero ¿cómo lograrla cuando los colaboradores trabajan desde distintas partes del mundo y bajo distintos modelos de contrato? El trabajo híbrido y la diversidad cultural requieren más que nunca una visión que inspire, cohesione y alinee los equipos.

La capacidad de los grupos para pensar juntos, dialogar y alinear esfuerzos se llama Aprendizaje en Equipo, va más allá del trabajo tradicional, promueve el diálogo, la confianza y permite que la inteligencia colectiva supere la suma de las individualidades. ¿Y si usamos herramientas como Chat GPT u otra asistencia por IA para crear conocimiento colaborativo en tiempo real?

Por último, la quinta disciplina: el Pensamiento Sistémico. Enseña a ver los sistemas como un todo, identificar patrones en lugar de eventos aislados y entender cómo las acciones en un área impactan en otras. Desafíos como la desigualdad o la automatización son complejos, por tanto, se deben abordar de

forma estructural, no “por partes”. Una herramienta tan simple como un mapa sistémico nos puede ayudar a visualizarlo con claridad.

La Quinta Disciplina hace décadas revolucionó la forma en que se entendió la gestión del cambio, el liderazgo y el desarrollo organizacional. Hoy tenemos una gran oportunidad de rescatar sus postulados y caminar hacia la tan necesaria transformación cultural.

El dominio personal implica ser capaz de alinear la vida personal y laboral, clave para la motivación y el bienestar que ya no se entiende solo como ausencia de enfermedad, sino desarrollo equilibrado.



MICHELLE TOBAR RAMÍREZ

Facultad Ciencias Económicas y Administrativas
Universidad de Concepción