



CURSOS

ATALCLI 123



Formación y Asesoría Gerencial

VISION EMPRESARIAL

La visión empresarial no se limita al conocimiento para hacer negocios o crear empresas. Implica, entre otros, conocer los diferentes aspectos que tienen un importante impacto en el crecimiento y desarrollo, tanto personal como profesional, de todos los integrantes de la organización. Parte de estos aspectos tienen que ver con el comportamiento humano. Por lo tanto, es altamente recomendable que las personas con responsabilidades supervisoras, conozcan y sepan interpretar el entorno y la influencia que éste ejerce sobre el capital humano de la empresa. Entre los objetivos está lograr un equilibrio entre la relación humana y las tareas con la finalidad de alcanzar las metas organizacionales.

Gran parte de la visión empresarial está sustentada en que todos sus integrantes comprendan que las organizaciones están conformadas por personas de distintas edades, personalidades, intereses y maneras de reaccionar. Pero aun así, todas sin excepción, deben ser compañeras laborales. Se trata de la importancia de demostrar actitud positiva inclusive ante la adversidad. Es tener un alto desempeño y estar comprometido con la visión, misión y valores de la empresa. Es adaptarse a los cambios y siempre dar lo mejor. Es apartarse del hábito de generalizar tanto en situaciones como en los comportamientos humanos. Es dar resultados e inmunizarse al síndrome de la excusa. Es saber manejar y evitar conflictos, es desarrollar habilidades para negociar, para administrarse en el tiempo. Es aprender a diferenciar entre lo urgente, lo importante y lo necesario. Es conocer y dominar el arte de la comunicación. Es estar convencido de la importancia de promover y trabajar en equipo. Es ser gente, en todo el sentido de la palabra y estar dispuesto a compartir conocimientos y enseñanzas. Es convertirse en un líder democrático.

Ahora bien, para que todo lo anterior sea posible hay que crear el ambiente apropiado para que suceda. Esto está sustentado en la teoría del refuerzo: Todos somos producto de los refuerzos que recibimos del mundo exterior. El entorno y la influencia que éste ejerce en el comportamiento humano puede demostrarse inclusive con la tercera ley de Newton, ley de acción y reacción: Con toda acción ocurre siempre una reacción igual y contraria. Por consiguiente, el capital humano de un departamento o mejor dicho de una empresa es el reflejo del entorno creado por los líderes. Es el resultado de la manera de actuar y reaccionar de ellos. Es la manera de tratar a sus colaboradores y crearles las oportunidades para su crecimiento y desarrollo tanto laboral como fuera de este ámbito. Tener visión empresarial no es sólo una terminología, es ser ejemplo, es el conocimiento de conceptos, de técnicas y de herramientas basadas en la comprensión del comportamiento humano orientadas a fortalecer el liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo, de tal manera de alcanzar el ambiente apropiado en la consecución de las metas organizacionales.

En miras a crear un ambiente apropiado orientado tanto al desarrollo y cuidado del capital humano como al cumplimiento de las tareas, es necesario tener una cultura empresarial que siempre lo demuestre lo que se predica. La búsqueda y la contratación del talento humano es un buen punto de partida. Este aspecto deber ir de la mano con el desarrollo y la culturización del capital humano activo de la empresa. Encontrar el personal que se necesita, la manera de contratarlo, su integración y desarrollo en la empresa son factores fundamentales que influyen de manera importante en el potencial humano de toda empresa.

La visión empresarial, en cuanto a la búsqueda y la contratación del talento humano, ha variado en ciertos aspectos. Por ejemplo, hoy día el departamento de Gestión Humana o Capital Humano (antiguo Recursos Humanos) es un departamento asesor. Esto significa que sus objetivos son alcanzados desde las perspectivas del asesoramiento. Por lo tanto, su liderazgo departamental es ejecutado a través de los líderes de cada uno de los otros departamentos que conforman la empresa. La búsqueda y contratación es el primer ejemplo. Luego de recibir o detectar una vacante en cualquier departamento, una de las funciones de gestión humana es coordinar una serie de entrevistas, con al menos cinco distintos departamentos, incluyendo gestión humana y el departamento solicitante. De ser el consenso unánime entre los entrevistadores, en cuanto a la contratación del candidato, la oferta es realizada por el supervisor directo o inmediato de la persona a contratar, apoyado con el asesoramiento del representante de gestión humana. La finalidad es la identificación, por parte del nuevo miembro del equipo, con el liderazgo de su supervisor, gerente o director inmediato. Esta manera de comenzar la relación laboral abre las puertas de la comunicación entre el líder y su colaborador. Desde ese instante es responsabilidad del líder comenzar con la enseñanza en cuanto a la participación en el programa de inducción, lo que se espera y no se espera de él. La enseñanza tiene sus bases fundamentales en lo indicado en el segundo párrafo de este artículo.

Después de la contratación viene la bienvenida. Lo común es dar un recorrido por las instalaciones de la empresa con el objetivo de darlas a conocer y tener un breve encuentro con un porcentaje del capital humano de la empresa, lo cual no está mal. Sin embargo, es altamente recomendable desarrollar la cultura organizacional donde cada miembro de la empresa, por convicción, comparta unos minutos con cada nuevo miembro de equipo. Este gesto de fraternidad es independiente de los niveles de responsabilidad involucrados, y debe realizarse con la premura que implica la llegada de un nuevo miembro de equipo. La finalidad es cordializar, conocerse e intercambiar información. El objetivo es dar una apropiada bienvenida de tal manera que desde el primer día se sientan parte de la organización.

Ahora bien, no sólo se trata de dar una buena y cordial bienvenida. Cuando se tiene una visión empresarial hay conciencia que todo lo nuevo representa un sin número de oportunidades. Se aprende que esta fase es crucial para todo ser humano, puesto que implica nuevos horizontes, cambios. Para los nuevos talentos significa el inicio de relaciones interpersonales, familiarización e integración a la cultura organizacional y participación en programas de inducción. La visión empresarial enseña que los cambios están rodeados de incertidumbre, de incomodidad, de inconveniencias y de expectativas. Por lo tanto, es comprensible enfrentar como primera reacción miedo y cierto recelo ante situaciones desconocidas. Saber presentar situaciones nuevas no es fácil, pero es la clave para la armonía, comprensión, motivación y colaboración voluntaria.

Ser parte del mundo empresarial es inevitable para la gran mayoría de las personas que conforman una nación. Tener visión empresarial es lo recomendable para todos aquellos que son parte de ella. Las sociedades están basadas en derechos y deberes, en dar para poder recibir.

Las empresas están sustentadas bajo el mismo principio. He aquí la importancia de compartir una visión organizacional.

En este artículo he compartido sólo el ejemplo de la búsqueda y la contratación. Sin embargo, quedan muchos otros ejemplos mencionados a lo largo de estas cortas líneas, que seguramente continuaremos compartiendo en la próxima publicación.

*La inteligencia consiste no sólo en el conocimiento,
sino también en la destreza de aplicar los conocimientos en la práctica.*

Aristóteles

384 AC-322 AC. Filósofo griego.

Igor Rovira - Consultor

Presidente de Cursos ATALCLI 123

irov23@cantv.net 0416-6090750 igor@movilnet.blackberry.com

www.cursosatalcli123.com

Teléfonos: 793.2391 / 793.3496

Octubre 2010