

El problema de la productividad y la competitividad en relación al capital humano (El Financiero 30/

El problema de la productividad y la competitividad en relación al capital humano (El Financiero 30/09/08) Martes, 30 de septiembre de 2008 En México las organizaciones aplican modelos de liderazgo importados, que debido al entorno en donde fueron creados, no generan los resultados que en el país de origen. El mundo de hoy demanda a los líderes enfrentar nuevos retos antes inimaginables, en un ambiente de negocios diferente y un continuo rompimiento en el equilibrio de los escenarios competitivos y de mercado. Unas de las principales preocupaciones de los directivos es el índice de productividad y la posición competitiva que presenta la organización, dado que estos dos conceptos se relacionan directamente con el capital humano, al ser éste el responsable de lograr o no las metas en los rubros citados. Entendemos por competitividad a la capacidad de una organización pública o privada, lucrativa o no, de mantener sistemáticamente ventajas comparativas que le permitan alcanzar, sostener y mejorar una determinada posición en el entorno socioeconómico. El uso de estos conceptos supone una continua orientación hacia el entorno y una actitud estratégica de las empresas grandes, pequeñas, de reciente creación y en general en cualquier clase de organización. Por otra parte, el concepto de competitividad nos hace pensar en la idea "excelencia", o sea, con características de eficiencia de la organización. La competitividad es producto del talento y capacidad del capital humano, se crea y logra a través de un largo proceso de aprendizaje y negociación efectuada al interior de grupos representativos que configuran la dinámica de conducta organizativa, como los accionistas, directivos, empleados, acreedores, clientes, competencia, mercado, gobierno y la sociedad en general. Las empresas del tercer milenio deben voltear sus ojos hacia la gestión del capital humano, a través de procesos de liderazgo que influyan de forma positiva en los colaboradores y se consoliden los equipos de trabajo necesarios para elevar la productividad y competitividad, y para ello se deben considerar dos principales factores: El entorno es un reto para la empresa por: Emergencia de nuevas tecnologías. Ampliación y evolución de los mercados. Intensificación de la competencia. Diversificación de los productos. Mutación de los sectores de actividad y de las funciones de los colaboradores en la empresa. La respuesta constructiva de la empresa requiere: Participación y mayor dinamismo de la totalidad del personal de la empresa a todos los niveles, desde el director general hasta el empleado y el operario. Un desarrollo consecuente de las potencialidades de todo el saber hacer y de las competencias humanas. Según los grupos directivos de las empresas japonesas, el secreto de las compañías de mayor éxito en el mundo radica en poseer altos estándares de calidad en sus productos y empleados, de esta forma, el control total de la calidad es una filosofía que debe ser aplicada a todos los niveles jerárquicos en una organización y ésta implica un proceso de mejoramiento continuo sin final. Dicho proceso permite visualizar un horizonte más amplio, donde se busca siempre la excelencia y la innovación, guiando a los empresarios a aumentar su competitividad, disminuir los costos, orientar los esfuerzos a satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes. El concepto de alineamiento está construido bajo el criterio que para lograr la visión, estrategia y los resultados que la organización busca alcanzar, es necesario sincronizar efectivamente los esfuerzos de unidades de negocio, departamentos y procesos independientes. Este enfoque diferenciador y su posterior alineamiento organizacional no deben ser vistos como una meta, sino como un proceso continuo que requiere constante y rápido reenfoque y realineamiento, lo que nos garantizará excelencia organizacional. Asimismo, este proceso busca en el empresario su definición como líder de su organización, asegurar la participación de todos en los procesos de la cadena productiva y generar compromisos profundos con la organización, ya que es el principal responsable de la ejecución del proceso y la más importante fuerza impulsora de su empresa. En la aplicación del proceso de mejoramiento continuo y excelencia organizacional, tanto en un departamento como en toda la empresa, se debe tomar en consideración: Ser económico, es decir, requerir menor esfuerzo que el beneficio aportado. Acumulativo, que la mejora permita abrir las posibilidades de sucesivas mejoras, a la vez garantizar el cabal aprovechamiento del nuevo nivel de desempeño logrado. El mundo de hoy demanda a los líderes enfrentar nuevos retos antes inimaginables, retos en un diferente ambiente de negocios y un continuo rompimiento en el equilibrio de los escenarios competitivos y de mercado. Este nuevo ambiente de negocios tiene las siguientes características: rápidos cambios en la tecnología, competencia, necesidades de los clientes, situación política, estabilidad económica y una serie de eventos que hacen peligrar la estabilidad y la forma de administrar en las organizaciones. En el caso de nuestro país, las organizaciones aplican modelos de liderazgo importados, que debido al entorno en donde fueron creados, no generan los resultados que en el país de origen. Así, se requiere un modelo de liderazgo nacional ajustado a las necesidades de las organizaciones mexicanas, teniendo en cuenta que no podemos seguir importando modelos que sólo responden a medias a nuestra cultura, ideología y necesidades, este modelo ya ha sido desarrollado con el nombre de "liderazgo empático". El liderazgo empático se define como el modelo que permite al líder ubicarse en el lugar de los seguidores y que mediante el conocimiento de los individuos, habilidades para negociar y técnicas de intervención e integración, facilita la formación de equipos de trabajo que generen valor agregado en sus actividades, dando ventajas competitivas a sus organizaciones, así como un incremento notable en la productividad, mediante innovaciones de calidad a los procesos productivos. Dr. Guillermo Velázquez Valadez, profesor-investigador de la Escuela Bancaria Comercial Campus Dinamarca; subdirector de consultoría, Centro de Investigaciones Económicas, Administrativas y Sociales, Instituto Politécnico Nacional.