

CAPITAL HUMANO

PERFILES Y RASGOS
HORACIO ANDRADE



EL AUDIO Y EL VIDEO

Un tema que ha llamado mucho la atención a partir de la importancia que se le ha dado a la cultura organizacional y a la responsabilidad social de las empresas, es el de la congruencia. No es para menos, ya que entre el decir y el hacer a menudo hay una gran distancia, tanto en los individuos como en las entidades sociales.

Diversos estudiosos de la cultura mexicana afirman que en nuestro país suele practicarse la doble moral, y que con frecuencia, el discurso no sólo no está respaldado por las acciones, sino incluso las contradice.

En el terreno de las relaciones interpersonales, la cara que damos es, como sostenía Octavio Paz en "El laberinto de la soledad", una máscara que oculta el rostro real; en la familia y en la escuela, lo que los padres y maestros pregonan no siempre se ve reflejado en su conducta; en las organizaciones, los líderes muestran a menudo una falta de sincronización entre el "audio" y el "video"; y en la política, sobra decir que hay dos realidades que están totalmente separadas, la que se presenta oficialmente y la que verdaderamente se da.

El costo social de la falta de congruencia es muy alto, ya que implica, entre otras cosas, la pérdida de la credibilidad que se tiene de las personas y organismos que así actúan. A su vez, esa falta de confianza les significa, más temprano que tarde, el retiro del apoyo de sus grupos relevantes, sean internos, como sus colaboradores, o externos, como sus inversionistas, clientes, usuarios, proveedores, votantes, comunidades e incluso la sociedad toda.

Basta con ver algunas encuestas para darse cuenta de que instituciones que deberían gozar de gran prestigio y reputación están muy mal vistas por amplios sectores de la población. Las organizaciones tienen que ser especialmente cuidadosas de sincronizar el audio y el video, si quieren cumplir los objetivos que se han fijado.

La congruencia hace que la conducta de una persona u organización se pueda ver con los ojos y con los oídos, ya que es un todo armónico y coherente. Sin embargo, en las empresas no son pocas las veces que los colaboradores perciben más bien una contradicción, una disonancia en el comportamiento de sus líderes, y hasta de su empresa, cuando lo comparan con lo que les escuchan decir.

Cuestión de contagio

Lo que no hay que perder de vista es que la cultura es, más que otra cosa, una cuestión de modelaje, de "contagio", como se suele decir ahora, y el contagio, más que por las palabras se da por el ejemplo.

Hace ya cuatro décadas, sir Richard Dawkins, un connotado biólogo inglés, publicó su ya clásico libro "El gen egoísta", en el que introdujo un concepto muy popular hoy en día, pero con un significado totalmente distinto al que le damos: el de "meme".

Ya al final de la obra, el autor se preguntaba si podría existir un replicante cultural similar al biológico, que es el gen (gene), y él mismo respondía afirmativamente, diciendo que sí lo hay, llamándole meme. Este nombre lo acuñó a partir de la palabra griega "mimesis", que quiere decir imitación. Como se ve, el concepto no tiene nada que ver con los memes que actualmente saturan las redes sociales.

Entonces, para Dawkins, un elemento clave de transmisión de la cultura es la imitación, es decir, el hecho de que las personas tiendan a hacer lo que ven en otras, sobre todo cuando éstas ejercen una influencia grande sobre ellas, es decir, cuando fungen el rol de modelos conductuales.

En este sentido, es muy común que los colaboradores vean a la manera de actuar de sus líderes y se quíen por ella para normar la suya propia. Lo que es importante considerar es que se pueden contagiar las conductas congruentes con los valores de la organización, o aquellas que van en contra de ellos, dependiendo de hacia dónde apunte el modelaje de los líderes.

Ni en una organización, ni en ninguna otra entidad social, como la familia o la escuela, se puede pretender que la gente actúe en función de lo que se le dice, cuando lo que se hace es lo contrario; el video siempre tendrá más credibilidad que el audio, y eso es algo que pocas veces se toma en cuenta.

Por eso, la responsabilidad de los líderes es enorme, y tiene que ver mucho más con esta función de contagio cultural, de predicar con el ejemplo, que con aspectos técnicos y administrativos. Por decirlo de alguna forma, los líderes deben tomar conciencia de que son "meméticos", en el sentido original de la palabra.

Ahí radica la verdadera diferencia entre el líder y el jefe. Y, dicho sea de paso, ahí radica también la verdadera, la más importante, responsabilidad de los padres.

Educación universitaria para el futuro

Las nuevas generaciones de jóvenes enfrentan grandes retos en su preparación, en un mundo en constante y acelerada evolución. Las universidades tienen que transformarse radicalmente para dejar atrás los programas y carreras como se han impartido tradicionalmente; ninguna carrera técnica o profesional está a salvo de los cambios tecnológicos y de la forma de vida de los usuarios y consumidores.

En diversos foros se ha planteado que más de la mitad del conocimiento que se enseña a los alumnos estará desactualizado para cuando terminen su carrera. Hasta principios del siglo XX el conocimiento se venía duplicando cada siglo, para 1950 se redujo a cada 25 años, hoy se plantea que el conocimiento global de la humanidad se duplica cada 13 meses y es posible que el internet de las cosas lo lleve a duplicarse en cuestión de días.

Francisco Reyes, director de Comunicación Institucional de CETYS, comenta: "CETYS Universidad, una institución de vanguardia en las ciudades de Mexicali, Tijuana y Ensenada ha desarrollado una visión de transformación en busca del desarrollo local y regional a la altura de los requerimientos de esta época. Nos hemos planteado un ambicioso plan de desarrollo 2020 de ser la mejor institución latinoamericana en los ámbitos de emprendimiento, innovación y diseño con múltiples estrategias, por ejemplo, investigación aplicada a la industria en ingeniería, negocios y humanidades, apoyada en una inversión en laboratorios y una constante sinergia con las fuentes de trabajo para satisfacer sus necesidades."

Asimismo, agrega que en la mesa de decisión de nuevas carreras deben participar los empresarios y la comunidad en general, empleadores y líderes de opinión para asegurar

la empleabilidad. El resultado es que el 97 por ciento de los egresados tiene trabajo desde el primer año.

"Los alumnos CETYS ingresan por méritos con un sólido apoyo económico; ocho de cada diez alumnos obtienen becas o apoyo financiero y es su responsabilidad responder a un ambiente exigente y estimulante donde más del 60 por ciento de los profesores tiene doctorado. Este apoyo es posible gracias a la participación filantrópica de empresarios, egresados, empresas, fundaciones, y los gobiernos estatal y federal", enfatiza Reyes.

De acuerdo con el director de Comunicación Institucional, CETYS continuamente está realizando convenios a nivel global, desarrolla acreditaciones nacionales e internacionales y alianzas estratégicas con universidades de todo el mundo, y por su cercanía con la frontera, más de la mitad de las carreras tiene un doble grado con universidades de Estados Unidos y México; también se promueve el intercambio de maestros y se promueven congresos y eventos internacionales. La mitad de los alumnos adquiere experiencia académica fuera del país.

"Los alumnos al ingresar deben firmar un documento denominado 'Sí a la vida', donde aceptan mantenerse libres de las drogas. Aleatoriamente la universidad aplica exámenes antidoping para asegurar el compromiso y en caso de resultar positivos se proporcionan los apoyos necesarios para encaminarlos hacia su crecimiento. Los estándares son altos, basados en un perfil de negocios, trabajo colaborativo y emprendimiento. En estas nuevas generaciones tres de cada diez egresados emprenden un negocio y seguramente las cifras irán creciendo", concluye Francisco Reyes.



Francisco Reyes.

Cómo tener éxito al emprender

El sueño de las nuevas generaciones es convertirse en emprendedores y llegar a ser como Steve Jobs, de Apple; Mark Zuckerberg, de Facebook; Jeff Bezos, de Amazon, o Bill Gates, de Microsoft. Nada es imposible, pero se necesitan ciertos requisitos:

- Un proyecto que la sociedad necesite, que le proporcione beneficios indiscutibles.
- Una visión clara del producto o servicio y que ha sido validada por clientes potenciales.
- Un análisis desde enfoques diversos: impacto social, financiero, comercial, operacional y medioambiental.
- Investigar y aprender de los errores y éxitos de otros.
- Apoyos económicos propios o de instituciones que están dispuestas a correr el riesgo del emprendimiento aportando capital.
- Contemplar la posibilidad de convertir el proyecto en una empresa emergente (conocidas como start up en inglés), basada en tecnología que opera con costos mínimos, con posibilidades de un buen retorno de la inversión y rápido crecimiento.
- Profundo compromiso, liderazgo, trabajo de equipo y dedicación para enfrentar la etapa de incertidumbre y mantener la energía a pesar de las frustraciones.
- Pensar en grande, proyectos escalables que puedan globalizarse.
- Apoyarse en expertos en diferentes ramas. Es difícil que un emprendedor sea un especialista y un experto en todo; la idea surge generalmente de un individuo, pero el desarrollo requiere de la participación de muchas personas.
- Aceptar que estos proyectos pueden requerir el compromiso de vida y llevar varios años antes de obtener el éxito soñado.



EXPEDIENTE ABIERTO

ÁREARH

En el sitio www.areasrh.com se encuentra información interesante sobre lo que sucede en el mundo de los recursos humanos español y europeo, así como artículos sobre diversos tópicos relacionados con la gestión del talento. También contiene documentos y recursos que pueden resultar de utilidad a la gente de RH.



EL LIDERAZGO Y LA IE

Daniel Goleman, quien acuñó el concepto de Inteligencia Emocional, aborda en su libro "Liderazgo, el poder de la Inteligencia Emocional" (Penguin Random House) la relación entre ambos temas, que sin duda están indisolublemente unidos. No podría concebirse a un líder sin las cuatro competencias de la IE: autoconciencia, autogestión, conciencia social y gestión de las relaciones.



conaic
Consejo Nacional de Acreditación
en Informática y Computación, A.C.



IV CONGRESO 2018 NACIONAL DE EVALUADORES

Mérida, Yucatán

20 • 21 DE SEPTIEMBRE

informes:

www.conaic.net

@difusionconaic

@difusionconaic

@conaic_hotmail.com

tel.: 01 (55) 5615 7489

CONAIC CUMPLE 20 AÑOS DE HABER NACIDO