



Del libro: VALORES EMPRESARIALES Comprensión y aplicación práctica en la empresa moderna

Autor: Javier Genero

CAPÍTULO 3.

VALORES INNOVADORES

Englobamos dentro de esta categoría a ciertos valores de los cuales se puede decir con certeza, que si bien no eran desconocidos en el pasado, si han comenzado a manifestarse en las PYMES y a cobrar importancia en el presente, de cara a las nuevas tendencias que se marcan en el mundo, en conceptos de administración de empresas y gestión de la calidad.

3. Profesionalismo

No se puede hablar de desarrollo organizacional ni empresarialización si no se logra que los integrantes de la empresa, se profesionalicen. ¿Pero que implica en sí mismo este valor? Esta la pregunta.

Normalmente llamamos profesionales a aquellos que tuvieron acceso a la instrucción universitaria, pero tampoco a todos. En la sociedad, la concepción general del término profesión poco se aplica al oficio u ocupación que se desarrolla. La tendencia mayoritaria es a utilizarlo para discriminar entre los profesionales y los idóneos (estos teóricamente de una inferior categoría laboral), lo cual es un error de concepto desde la nueva perspectiva del termino profesionalismo, el cual más que referirse a estudios de grado y títulos universitarios, alude a una actitud especial y diferente frente al trabajo.

Cualquier tarea, quehacer, trabajo, labor o cometido que la organización demande y deba realizarse, es susceptible de ser ejecutado profesionalmente (ya sea que cobre o no por ello), si se aborda la acción con esa actitud.

Esto implica que el empleado conozca previamente en forma explícita y taxativa, qué se espera de él desde el punto de vista actitudinal o conductual como integrante de la empresa y como ocupante del puesto asignado. Deberá además conocer al detalle los manuales y reglamentos mencionados en este libro que explicitan estas funciones y garantizan bajos niveles de frustración en ambos sentidos (jefes de subordinados incapaces y viceversa), al describir o enumerar por escrito las responsabilidades que deben satisfacerse y el cómo conseguirlo.

Luego el empleado debe saber a ciencia cierta cuáles son los objetivos que se deben lograr en términos de cantidad, calidad y tiempo y cómo se espera que consiga cada meta, realice cada tarea o cubra cada función. Los documentos ya referidos también se ocupan de asegurar una correcta inducción al puesto y sus tareas, transmitiendo de modo coherente en el tiempo, los criterios y las metodologías de trabajo oficializadas, las cuales son constantemente revisadas con propósitos de corrección y mejora. Mantenerse actualizado sobre estos aspectos también es parte integrante de las responsabilidades profesionales del empleado, quien deberá ser proactivo en la procura de la nueva información generada; esto no es solo obligación de la dirección o los gerentes.





El personal deberá aportar su propia cuota de esfuerzo y creatividad para ordenar el trabajo mediante una correcta auto gestión y administración de sus tiempos y recursos, con el fin de asegurarse el cumplimiento de los objetivos fijados por la dirección. Es parte vital de su acción profesional, mantener registros de datos críticos y proporcionar reportes verbales y/o escritos de sus resultados en tiempo, forma, cantidad y calidad de acuerdo a cómo se lo exija la superioridad al mando. En las PYMES argentinas, no es este estilo de trabajo lo que más abunda por cierto.

El profesionalismo como valor, también se verá más comprendido en el futuro como convicción e idea fuerza que inspira y atrae a los empleados y las organizaciones todas, hacia la excelencia del trabajo y la mejora continua. De hecho, ningún profesional puede considerarse como tal, si no brinda evidencias tangibles de su capacidad de ampliar continuamente su potencial laboral a partir del estudio regular y metódico, la asistencia a entrenamientos de especialización y el acometimiento del auto didactismo de modo regular.

Finalmente diremos que a un trabajador puede considerársele un auténtico profesional, cuando demuestra su capacidad de mejorar la calidad de su performance, de superar su productividad en términos cualitativos y cuantitativos y de alcanzar objetivos superadores en su puesto, a través de la contribución de una actitud especial y proactiva frente al trabajo, que agrega valor a los bienes y servicios que se producen y satisface tanto a clientes externo cuanto internos.

Sociedad Argentina de Literatura, Artes y Ciencias. Derechos reservados. Realizado el depósito que exige la ley de propiedad intelectual. Prohibida su reproducción ni uso con cualquier fin sin el consentimiento expreso del autor a través de info@javiergenero.com

